DIE EINWIRKUNG DES KRIEGES AUF DIE ENTWICKLUNG DER TARIFGEMEINSCHAFT IM DEUTSCHEN BUCHDRUCKGEWERBE

VON

DR. RER. POL.
HANS HELLMUT GOETJES

DIE ARBEIT WURDE ALS INAUGURAL-DISSERTATION DER HOHEN RECHTS- UND STAATSWISSENSCHAFTLICHEN FAKULTÄT DER WESTFÄLISCHEN WILHELMS-UNIVERSITÄT ZU MÜNSTER ZUR ERLANGUNG DER DOKTORWÜRDE VORGELEGT

DIE EINWIRKUNG DES KRIEGES AUF DIE ENTWICKLUNG DER TARIFGEMEINSCHAFT IM DEUTSCHEN BUCHDRUCKGEWERBE

VON

DR. RER. POL.
HANS HELLMUT GOETJES

DIE ARBEIT WURDE ALS INAUGURAL-DISSERTATION DER HOHEN RECHTS- UND STAATSWISSENSCHAFTLICHEN FAKULTÄT DER WESTFÄLISCHEN WILHELMS-UNIVERSITÄT ZU MÜNSTER ZUR ERLANGUNG DER DOKTORWÜRDE VORGELEGT

REFERENT:

HERR PROFESSOR DR. J. PLENGE, MÜNSTER

KORREFERENT:

HERR PROFESSOR DR. SCHMÖLE, MÜNSTER

655.5143
G55e

LIBRARY
UNIVERSITY OF ILLINOIS
URBANA

21No22

MEINEM VATER

GEWIDMET

Inhaltsübersicht.

Seite

Einleitung: Entwickelung bis zum Kriegsausbruch . . . . . 9—35
1. Aufbau und Marktlage der Buchdruckerei . . . . . 9—13
2. Entwickelung des Organisationsgedankens im Buchdruckgewerbe bis zum Vertrag von 1911 . . . . . 14—19
3. Organisatorischer Aufbau der Tarifgemeinschaft nach dem Vertragsinhalt von 1911 . . . . . 19—26
4. Weiterentwickelung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bis zum Kriegsausbruch . . . . . 27—35

I. Abschnitt: Die Buchdruckerei als Kriegsindustrie . . . . 36—42
1. Allgemeinwirtschaftliche Kriegswirkungen . . . . . 36—37
2. Die drei Konjunkturperioden des Buchdruckgewerbes . . . 37—42

II. Abschnitt: Der Arbeitsmarkt während des Krieges . . . 43—59
a) Während der Kriegsepoche . . . . . 43—54
1. Arbeitslosigkeit und ihre Behebung . . . . . 43—46
2. Arbeitermangel und Ersatzkräfte . . . . . 46—52
3. Der gewerbliche Nachwuchs . . . . . 53—54
b) In der Revolutionsperiode . . . . . 54—59
1. Krisis auf dem Arbeitsmarkt . . . . . 54—55
2. Künstlicher Ausgleich . . . . . 56—58
3. Reform des Lehrlingswesens . . . . . 58—59

III. Abschnitt: Die wirtschaftliche Lage der Gehilfen . . . . 60—80
a) In der Kriegsperiode . . . . . 60—73
1. Lohnsteigerungen . . . . . 60—67
2. Hoher Nominallohn — ungenügender Reallohn . . . . . 67—73
b) Während der Revolution . . . . . 73—80
1. Sprunghafte Lohnerhöhung in Deutschland — allmähliche Weiterbildung im Ausland . . . . . 73—79
2. Die Zukunft der gleitenden Lohnskala . . . . . 79—80

IV. Abschnitt: Die wirtschaftliche Lage der Prinzipale . . . 81—86
a) Während des Krieges . . . . . 81—85
1. Erhöhung der Produktionskosten . . . . . 81—82
2. Das Überwälzungsproblem . . . . . 82—85

b) Während der Revolution 86
1. Finanzielle Überlastung 86
2. Zusammenbruch oder Nominallohnherabsetzung 86

V. Abschnitt: Wandlungen in der Tarifgemeinschaft . . . . 87—117

a) Während des Krieges . . . . . 87— 89
1. Erhaltung der Form 87
2. Auflösende Kräfte . . . . . 88— 89

b) Während der Revolution . . . . . 89—117
1. Das Arbeitsrecht der Revolution . . . . . 89— 98
2. Chaos und Trümmer . . . . . 98 - 101
3. Der Kampf um die Tarifgemeinschaft . . . . . 101—106
4. Die Organisationsprobleme der Revolution . . . . . 106—117

Ausblick: Neue Organisationsziele . . . . . 118—121

Anhang: Die Schäffersche Studie über eine „neue Berufsverfassung für das Deutsche Buchdruckgewerbe . 122—126

Literaturverzeichnis.

Baensch, E. Die Neuerungen in der Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker, Karlsruhe 1908.

Brogsitter, A. Der Tarifvertrag unter besonderer Berücksichtigung der Entwickelung in England, sowie der Deutschen Buchdrucker-Tarifgemeinschaft, Essen 1906.

Bücher, K. Die Sozialisierung. Tübingen 1919.

Claes, V. l'organisation professionelle et le contrat collectif du travail des imprimeurs allemands, Louvain 1908.

Der Arbeitgeber im Druckgewerbe. Mannheim. Jahrgang 1914/15.

Deutscher Buchdruckertarif und Kommentar, Berlin 1908.

Deutscher Buchdruckertarif von 1912, Berlin 1912.

Abänderungen des Deutschen Buchdrucktarifs von 1912, Berlin 1919.

Deutscher Buchdruckpreistarif. Leipzig 1912.

Die Tarifverträge im Deutschen Reich, am Ende des Jahres 1912, Sonderheft 7 des Reichsarbeitsblatts. Berlin 1913.

Desgleichen Sonderheft 10 des Reichsarbeitsblatts. Berlin 1914.

Desgleichen Sonderheft 12 des Reichsarbeitsblatts. Berlin 1916.

Desgleichen Sonderheft 15 des Reichsarbeitsblatts. Berlin 1917.

Die wirtschaftliche Demobilmachung. Wirtschaftliches Demobilmachungsblatt Berlin. Berlin 1918/19.

Edler, F. Die Rechtsnatur und die Rechtswirkungen der Lohntarifverträge im Deutschen Buchdruckgewerbe.

Gerstner, P. Bilanz-Analyse, Berlin 1918.

Geschäftsberichte des Tarifamts der Deutschen Buchdrucker. Berlin 1897—1918.

Günther, A. Die gesunkene Kaufkraft des Lohnes. Kriegslöhne und Preise, und ihr Einfluß auf Kaufkraft und Lebenskosten. Jena 1919.

Heinemann, B. Sozialisierung, ihre Möglichkeiten und Grenzen. Berlin 1919.

Hinke, H. Der Organisationsvertrag im Deutschen Buchdruckgewerbe. Jahrbücher für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft. 1910, Heft 4.

Hüglin, A. Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Stuttgart 1906.

Imle, F. Gewerbliche Friedensdokumente, Jena 1905.

Imle, F. Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Deutschland, Jena 1905.

Korrespondenzblatt der Gewerkschaften. Berlin 1909, 1911, 1919.

Korrespondent für Deutschlands Buchdrucker und Schriftgießer, Leipzig.

Mamroth, K. Gewerblicher Konstitutionalismus, Jena 1911.

Morgenstern, Tarif und Lohn im deutschen Buchdruckgewerbe, Berlin 1905.
Neue Zeit. Jahrgang 1906, 1907, 1909.
Plenge, J. Das System der Verkehrswirtschaft, Tübingen 1903, Laupp.
Plenge, J. Drei Vorlesungen über allgemeine Organisationslehre. Essen 1919. Baedecker.
Rechenschaftsbericht des Verbandes der Deutschen Buchdrucker, über das Jahr 1918, Berlin 1919.
Reichsarbeitsblatt, Jahrgang 1914, 1915, 1918, 1919. Sonderhefte 9, 11, 13, 16, 17, 19, 20, 21.
Schaeffer, K. Das Problem einer neuen Berufsverfassung für das Deutsche Buchdruckgewerbe. Leipzig 1919.
Schmelzer, F. Tarifgemeinschaften, Leipzig 1906.
Schriften des Arbeitgeberverbandes für das Deutsche Buchdruckgewerbe. Band I—XI, Trier 1907, Berlin 1908/13, Mannheim 1916/17.
v. Schulz, M. Tarifverträge, Berlin 1919.
Sinzheimer, H. Der korporative Arbeitsnormenvertrag, Leipzig 1908.
Soziale Praxis.
Sozialistische Monatshefte, Jahrgang 23.
Statistik des Tarifamts der Deutschen Buchdrucker, 1903 bis 1917.
Typograph.
v. Tyszka, C. Die Lebenshaltung der arbeitenden Klassen in den bedeutenderen Industriestaaten, England, Deutschland, Frankreich, Belgien und Vereinigte Staaten von Amerika. Jena 1912.
v. Tyszka, C. Die Sozialisierung des Wirtschaftslebens, Jena 1919.
Umbreit, P. 25 Jahre deutscher Gewerkschaftsbewegung, Berlin 1915.
Wölbling, P. Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag, Berlin 1908.
Zeitschrift für Deutschlands Buchdrucker und verwandte Gewerbe. Leipzig.
Zimmermann, W. Die gesunkene Kaufkraft des Lohns. Die Bedeutung der Frage für die deutsche Volkswirtschaft und Sozialpolitik, Jena 1919.

Einwirkung des Krieges auf die Entwickelung der Tarifgemeinschaft im Deutschen Buchdruckgewerbe.

Einleitung.

Entwickelung bis zum Kriegsausbruch.

Kennzeichnend für den Buchdruck im Gegensatz zu den übrigen polygraphischen Gewerben ist die mechanische Vervielfältigung von Schriftzeichen unter Anwendung beweglicher Typen. Die praktische Durchbildung des Verfahrens zeigt eine weitgehende Vielseitigkeit der Zweige und Betriebsformen der Buchdruckerei.

Zunächst scheidet die Verschiedenartigkeit der Anforderungen von seiten des Auftraggebers die Druckarbeiten in drei Klassen: Werkdruck heißt der eigentliche Bücherdruck, dem Zeitungsdruck fällt die Herstellung der täglich oder mehrmals wöchentlich erscheinenden Nachrichtenblätter zu; der Akzidenzdruck endlich umfaßt alle zufällig und unregelmäßig einlaufenden Aufträge, die durch die Bedürfnisse des gewerblichen und geselligen Lebens verursacht werden, wie Herstellung von Geschäftspapieren, Katalogen, Formularen, Plakaten, Programmen, Visitenkarten u. a. — Die genannten Zweige der Buchdruckerei stellen an den Betrieb völlig verschiedene Anforderungen. Während Werkdruck eine gewisse gleichmäßige Sorgfalt der Ausführung verlangt, ist beim Zeitungsdruck nicht die Qualität, sondern die Schnelligkeit der Herstellung Haupterfordernis. Akzidenzen wiederum erfordern individuellste Anpassung an den Geschmack des Kunden, künstlerische, bis ins Detail gehende Behandlung der Arbeit. Die Betriebe müssen sich diesen Voraussetzungen durch Spezialisierung von Maschinen und Arbeitskräften anpassen.

Während Akzidenzdruckereien Tiegeldruckpressen und kleinere Schnellpressen verwenden, schafft der Werk- und ganz vor allem der Zeitungsdruck durch die Notwendigkeit, große Auflagen in kürzester Zeit zu liefern, die Grundlage für die rentable Ausnutzung der modernen Riesenmaschinen, der sogenannten Rotationspressen. Die Differenzierung der menschlichen Arbeitskraft beginnt zunächst bei der Zerlegung des Buchdrucks in Satz und eigentlichen Druck. Die Arbeitsteilung zwischen Setzern und Druckern ist ursprünglich, d. h. zu Beginn der geschichtlichen Entwickelung des Gewerbes nicht streng durchgeführt; der Schweizerdegen, der sich auch heute noch im Kleinbetrieb erhalten hat, beherrscht gleichmäßig die Fertigkeiten des Setzens wie des Druckens. Andererseits führt die moderne Entwickelung, insbesondere die spezialisierten Erfordernisse des Akzidenzdrucks zu immer weitgehenderer Arbeitsteilung. Im Satz haben sich die Funktionen des Werk-, Zeitungs-, Akzidenzsetzers, des Tabellen-, Inseraten-, Katalog-, Notensetzers, endlich des Maschinensetzers und des Metteurs, der nach Fertigstellung die einzelnen Satzstücke, den sogenannten „Paketsatz", „umbricht" und in Seiten und Bogen ordnet, herausgebildet. Im fertigen Satz werden vom Korrektor etwaige Fehler festgestellt und vom Setzer beseitigt. Das „Zurichten" der Form, d. h. das Ausgleichen der Unregelmäßigkeiten der Druckfläche, ist Aufgabe des Maschinenmeisters, der auch den eigentlichen Druck besorgt. Auch bei der Drucktätigkeit werden zahlreiche Spezialarbeiter beschäftigt; so kennt man Farben- und Illustrations-, und Zeitungsdrucker, die sich je nach Art ihrer Tätigkeit auf ein bestimmtes Verfahren oder eine bestimmte Maschine eingestellt haben. Endlich sind noch die zahlreichen Hilfskräfte zu erwähnen, wie Anleger, Bogenfänger, Formenwäscher, Papierträger, Monteure u. a., die in der Praxis beruflich jedoch nicht als Buchdrucker, also nicht als gelernte Gehilfen angesehen und behandelt werden.

Neben der aus der Natur des Gewerbes sich ergebenden Verschiedenartigkeit der Betriebszweige ist die Hauptursache der Differenzierung der Arbeitskräfte die zunehmende Bedeutung des Großbetriebs. Infolge der Ausgestaltung des Verkehrs und der Anknüpfung internationaler Beziehungen zwischen den einzelnen Volkswirtschaften bildet sich im Laufe des 19. Jahrhunderts ein literarischer Massenbedarf heraus. Die Anhäufung zahlreicher, am

gesamten politischen und wirtschaftlichen Leben interessierter Menschen in den Großstädten schafft das Bedürfnis nach regelmäßiger, täglicher Berichterstattung. Die durch Gesetzgebung geförderte Schulbildung hebt das allgemeine geistige Niveau und bildet immer neue Interessenten und damit Konsumenten für schöngeistige und wissenschaftliche Literatur heran. Reklame und Propaganda der modernen Industrien fordern Riesenauflagen der Akzidenzen in früher ungeahntem Maßstab. Alles dies begünstigt die Entwicklung zum Großbetrieb.

Dennoch ist wesentlich und durch die Statistik gerade in den letzten Jahren wieder belegt, daß sich der Kleinbetrieb in der Buchdruckerei neben dem Großbetrieb nicht nur erhält, sondern der Zahl nach weiter zunimmt. Der Grund ist zu suchen einmal in der billigeren Herstellung von Akzidenzen in geringerer Auflagenzahl durch die Kleinbetriebe. Der Konkurrenzkampf zwingt den Kleindrucker häufig zu einer nur durch äußerste Ausnutzung der Arbeitsmittel und Arbeitskräfte ermöglichten Herabsetzung der Preise, mit der der Großbetrieb infolge höherer allgemeiner Unkosten nicht Schritt halten kann. Ferner ist für die Erhaltung des Kleinbetriebes die durch die Art der Auftragserteilung von Akzidenzen bedingte Betriebsorganisation entscheidend. Ein festes Produktionsprogramm mit weitausschauender Bedarfsberechnung und darauf basierender bewußter Vereinigung der Produktionselemente macht der Akzidenzbetrieb unmöglich; die ganze Unternehmung hat abwechselnd unregelmäßige Perioden größter Arbeitsfülle und völlig flauen Geschäftsgangs. Diesen Voraussetzungen kann sich naturgemäß der auf rentabelste Ausnutzung maschineller und menschlicher Arbeitskraft eingestellte Großbetrieb nur selten anpassen.

Die eigenartige Selbständigkeit verschiedener Größenklassen nebeneinander führt zu einer allgemeinen Betrachtung über die Bedingungen der Produktionsverhältnisse, d. h. die Marktlage. Die Buchdruckerei umfaßt im allgemeinen nicht den gesamten Produktionsprozeß, ist vielmehr abhängig von anderen Industrien, die die Vorarbeit besorgen oder das Druckerzeugnis erst für den Konsum fertigmachen. Papierfabriken, Schriftgießereien, Farbwerke, Maschinenfabriken liefern Rohstoffe und Einrichtungen, der Verleger Klischees und Manuskripte; der Buchbinder macht die Produkte absatzfähig. Die Tätigkeit des Buch-

druckers beschränkt sich auf die Fertigstellung des Drucks. Ausnahmen von dieser Betriebsform des Lohndrucks machen die großen Zeitungsbetriebe und Verlagsanstalten mit eigenen Druckereien, in denen sämtliche Produktionselemente vereinigt werden. Häufig sind solchen Unternehmungen auch Schriftgießereien und andere Hilfsbetriebe angegliedert. Als Beispiel einer solchen Druckerei, die den gesamten Produktionsprozeß umfaßt, sei das Bibliographische Institut in Leipzig genannt. Die Regel bildet bei der überwiegenden Anzahl der Betriebe jedoch der Lohndruck. Hierbei ist eine ständige Abhängigkeit von der jeweiligen Marktlage zahlreicher anderer Industrien gegeben.

Die Buchdruckerei kann keine Produktion auf Vorrat betreiben, sie ist vielmehr auf die Befriedigung unmittelbaren und individuellen Bedarfs von Fall zu Fall angewiesen; das Schwanken des Bedarfs bildet eine Quelle ständiger Unruhe für das Gewerbe. Besonders scharf tritt dies in dem Anschwellen der Aufträge um die Weihnachtszeit und in der Beschäftigungslosigkeit im Sommer in die Erscheinung. Man hat in dieser Beziehung die Buchdruckerei geradezu als Saisongewerbe bezeichnet.

Auch der Wechsel der Mode — man denke an die Ausstattung der Reklamedrucksachen — trägt ein Moment der Unstetigkeit in den Produktionsprozeß. Endlich sind die aus dem Anwachsen des Sachkörpers hervorgehenden Störungen und Schwankungen im Buchdruckgewerbe besonders fühlbar. Die Drucktechnik macht von Jahr zu Jahr Wandlungen durch: neue Maschinen revolutionieren ein jahrhundertelang geübtes Verfahren; anders wirkende Druckfarben, Schriften, Ziermaterialien kommen auf den Markt und erfordern bei der Anschaffung erhebliche Kapitalaufwendungen.

Man sieht: Überall Unruhe, im Bedarf, im Konsum, im Wachstum des Sachkapitals. Überall die Notwendigkeit der Anpassung, des elastischen Ausgleichs.

Die dem Wesen der Buchdruckerei innewohnende Notwendigkeit sich individuellen, unregelmäßig eingehenden Aufträgen anzupassen, führt weiterhin zu einer theoretischen Auseinandersetzung mit der Frage über die Möglichkeit einer zentralisierten Verkaufsorganisation innerhalb des Gewerbes. Die Grundlage einer solchen Kartellierung müßte ein Preismonopol bilden. Beschränkung des Angebots durch Anfertigung von Stapelware

ist in der Buchdruckerei nicht möglich, dagegen könnte durch Beschränkung der Leistungen ein Druck auf die Konsumenten, die ein bestimmtes Minimum an Bedarf befriedigen müssen, ausgeübt und dadurch Monopolpreise nach einem festen Preistarif durchgesetzt werden. Leistungsbeschränkungen wären nur denkbar mit Hilfe einer Auftragsverteilungsstelle und einer Verkaufszentrale. Da das Druckgewerbe fast nur individuelle Qualitätsware liefert, deren Herstellung nicht ohne unmittelbare Fühlung zwischen Hersteller und Kunden, deren Verkauf auf der Grundlage bürokratischer Verwaltung im Großen überhaupt nicht möglich ist, so muß der Gedanke einer Auftragskontingentierung als technisch ebenso undurchführbar gelten, wie der eines zentralen Verkaufsapparates. Hinzu kommt die oben festgestellte Verschiedenartigkeit der Größenklassen. Im allgemeinen werden sich nur solche Gewerbe zu Kartellen zusammenschließen können, die möglichst gleichartige Betriebsformen, gleiche Herstellungskosten und gleiche soziale Schichtung der Prinzipale verbinden. Nach der Statistik der Buchdruckerberufsgenossenschaft gehören von den 8471 im Jahre 1917 vorhandenen Betrieben 58 Prozent der kleinsten Betriebsgröße bis zu 5 Arbeitern an. Bei einer derart großen Zahl von Unternehmungen ist selbstverständlich der Ausgleich aller verschiedenen Meinungen und Einzelinteressen in einer gemeinsamen Organisation ungeheuer erschwert. Die Betriebsform des Handwerks, die wie oben festgestellt im Buchdruckgewerbe eine wesentliche Rolle spielt, trägt zugleich in der Person des Geschäftsinhabers andere geschäftliche Methoden und Ziele, als beispielsweise eine Riesenunternehmung in der Großstadt in sich. Der ehemalige Gehilfe, der eine eigene Druckerei gründet, ist weniger Kaufmann als Handwerker. Seine Kalkulation, sein Gewinnstreben sind verschieden von dem des Großunternehmers. Immerhin muß vermerkt werden, daß diese Schwierigkeiten durch eine wohldurchdachte Verwaltungsorganisation möglicherweise überwunden werden könnten. Dagegen macht die technische Undurchführbarkeit eine Auftragskontingentierung eine Produktions- und Verkaufskartellierung im Buchdruckgewerbe unmöglich.

* * *

Wie hat sich nun im Rahmen dieser allgemeinen Bedingungen der Produktionsverhältnisse das Arbeitsverhältnis und insbesondere die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Buchdruckgewerbe geschichtlich entwickelt?

Das heute allgemein anerkannte Prinzip der gemeinsamen Festsetzung der Arbeitsbedingungen durch Prinzipale und Gehilfen mußte sich in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts in heftigen sozialen Kämpfen durchsetzen. Mit der Einführung der Gewerbefreiheit wurde der Arbeitsvertrag der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen. Da die wirtschaftlichen Machtmittel in Händen des Prinzipals lagen und ihre Anwendung weder durch gesetzliche Schranken, noch durch soziale Kampfmittel auf der Gegenpartei begrenzt war, wurde der Arbeitsvertrag einseitig vom Unternehmer diktiert. Die dominierende Stellung des Arbeitgebers wirkte sich in dem Bestreben aus, die Arbeitskraft möglichst zu verbilligen. Dies wurde erreicht einmal durch ausgiebige Lehrlingszüchterei, ferner durch möglichst umfangreiche Heranziehung von Maschinen unter Anwendung lohndrückender Akkordsätze für Maschinenarbeit. So setzten die Bestrebungen der Nationalen Buchdruckerversammlung, die 1848 in Mainz unter dem Einfluß der politischen Freiheitsbewegung zusammentrat, um auf der Grundlage des gewerblichen Mitbestimmungsrechts der Gehilfen einen nationalen Tarifvertrag zu schaffen, bei diesen Problemen ein. Eine Petition der Konferenz an die Deutsche Nationalversammlung in Frankfurt forderte Überwachung des Lehrlingswesens und Regulierung und Beschränkung der Maschinenarbeit. Der gleichzeitig von der Versammlung anerkannte nationale Buchdruckertarif setzte Mindestakkordsätze fest und führte eine beschränkende Lehrlingsskala ein. Damit waren die im Laufe der tariflichen Entwicklung immer wiederkehrenden Grundprobleme zum erstenmal angeschnitten. Daß diese Forderungen durch alleinigen Beschluß einer zweifellos nur unvollständig beschickten, durch die Zeitereignisse radikal gefärbten Gehilfenversammlung nicht verwirklicht werden konnten, sahen die geistigen Urheber der Bewegung selbst ein. Das entscheidende Erfordernis wurde mit aller Schärfe erkannt: D i e O r g a n i s a t i o n. Die Einsicht dieser aus den geschultesten Köpfen einer geistig hochqualifizierten Arbeiterschaft zusammengesetzten Versammlung ging sogar erstaunlich weit. Man

gründete nicht nur als Gehilfenverband den „Nationalen Buchdruckerverein", sondern erkannte in bewundernswertem Weitblick die Organisationsnotwendigkeit auf der Gegenseite und forderte die Nationalversammlung auf, eine Prinzipalsvereinigung ins Leben zu rufen.

Da jedoch die bald einsetzende Reaktion durch Koalitionsverbote diesen Bestrebungen die primitivsten organisatorischen Voraussetzungen nahm, so wurde auch der vereinbarte Tarif hinfällig; nur einzelne örtliche korporativ abgeschlossene Verträge konnten aufrecht erhalten werden. Träger dieser Vereinbarungen waren Ortsvereine, die trotz aller Koalitionsbeschränkungen nicht nur fortbestanden, sondern sich lebhaft weiter entwickelten. So wurde 1866 die Gründung eines Zentralgehilfenverbandes für ganz Deutschlands des „Verbandes der Deutschen Buchdrucker" möglich. Doch erst, als der „Deutsche Buchdruckerverein" im Jahre 1869 in Tätigkeit trat, und damit eine entsprechende Prinzipalsorganisation geschaffen war, war die organisatorische Grundlage für den Abschluß von Tarifverträgen gegeben. Auf Arbeitgeberseite führte den Zusammenschluß der Kampf gegen die Schmutzkonkurrenz gewissenloser Unternehmer herbei. Bezeichnend hierbei ist, wie die Betätigung eines schrankenlosen Individualismus als Abwehr den Gemeinsinn weckt. Man kann in der Entwicklung der Buchdruckertarifgemeinschaft die Auswüchse individualistischer Wirtschaftsführung, wie Lehrlingszüchterei, Lohnherabsetzung und freien Arbeitsvertrag bei Anwendung von Maschinenarbeit, Schleuderkonkurrenz geradezu als organisatorische Triebkräfte, als „Organisationsbildner" bezeichnen.

Mit der Begründung des Prinzipalsvereins und des Gehilfenverbandes war die Voraussetzung zum Abschluß eines Reichstarifs und zur Bildung einer Tarifgemeinschaft erfüllt. Nach erbitterten Lohnkämpfen, die durch Streikbewegungen und Boykotts gekennzeichnet waren, kam 1873 der erste Tarifvertrag zustande und zwar fungierten als Vertragskontrahenten die Gesamtheit der Prinzipale und die Gesamtheit der Gehilfen. Außer Festsetzungen über Lohn- und Arbeitszeit enthielt der Tarif das Gerippe einer gemeinschaftlichen Organisation von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, also die Grundlage der Tarifgemeinschaft. Als Organe sollten tätig sein: die Tarifrevisionskommission, und in jedem der neu gebildeten 12 Tarifkreise ein Schiedsamt mit einem Einigungs-

amt als oberster Berufungsinstanz. Diesem paritätisch zusammengesetzten Verwaltungsapparat fehlte allerdings jede straffe Zentralisation und ganz vor allem eine Leitung; denn die Tarifrevisionskommission trat jährlich nur einmal zusammen und kam daher als tätige Spitze der neu geschaffenen Arbeitsgemeinschaft nicht in Betracht. Die Folge war, daß der Vertrag nicht einheitlich gehandhabt wurde, vielmehr, besonders in Prinzipalskreisen infolge der heftigen Konkurrenz durch Außenstehende, Neigung bestand, die tariflichen Bestimmungen zu umgehen.

Einen merklichen Fortschritt brachte erst die Erneuerung des Tarifs von 1886. Hier wurde zum erstenmal die Lehrlingsfrage im Kollektivvertrag geregelt. Die Einführung einer Skala sollte die vorhandene Überzahl von Lehrlingen innerhalb von 3 Jahren herabdrücken. Seitdem hat die Lehrlingsfrage für die Gehilfen bei jeder Erneuerung des Tarifvertrags im Vordergrund des Interesses gestanden. Tatsächlich ist durch konsequentes Festhalten an der beschränkenden Skala die Zahl der Lehrlinge im Verhältnis zu den Gehilfen wesentlich zurückgegangen. Die Entwicklung zeigt die folgende Tabelle (Zahlen nach der Statistik des Tarifamts der deutschen Buchdrucker):

Jahr	1886	1894	1900	1904	1906	1910	1912	1914	1917
Gehilfen . .	—	—	—	40 000	51 404	58 200	65 289	75 500	30 078
Lehrlinge . .	—	—	—	9 222	12 181	15 598	16 928	16 435	14 246
%	35,6	42,5	26,3	22,8	23,7	26,8	25,9	21,8	47,4

Der bedeutende Einfluß der tariflichen Bestimmungen auf die Abnahme der Lehrlingszahl ist unverkennbar.

Auch organisatorisch wirkte der Tarif von 1886 bahnbrechend. Die Tarifrevisionskommission wurde als ständig tagende oberste Zentralinstanz konstituiert. Damit war ein Organ geschaffen, das die Durchführung der Vertragsbestimmungen überwachen und durch scharfes Vorgehen gegen Tarifbrüchige die Einheit der Gemeinschaft fördern sollte. Dieser Gedanke der Einheit — die unbedingte Voraussetzung jeder Organisation — war jedoch den Tarifkontrahenten noch nicht in Fleisch und Blut übergegangen. Das erwies das völlige Zusammenbrechen der Tarifgemeinschaft unter der ersten größeren Belastungsprobe. Unter dem Einfluß des internationalen Sozialistenkongresses und

des marxistischen Ideenkreises stellten die Gehilfen im Oktober 1891 Antrag auf Herabsetzung der Arbeitszeit auf 8½ Stunden. Dies war der unmittelbare Anlaß zu dem Riesenkampf, der acht Wochen lang das deutsche Buchdruckgewerbe erschütterte und ungeheure Summen auf beiden Seiten verschlang. Die innere Ursache liegt dort: einmal hatten beide Parteien die gegenseitigen Kräfte noch nicht richtig werten gelernt, ferner waren die Glieder der Vertragsgemeinschaft noch nicht zur Einheit verschmolzen, stellten vielmehr ihr scheinbar wichtigeres Sonderinteresse aus Mangel an Organisationsverständnis über den Gedanken der Erhaltung des gewerblichen Friedens durch eine übergeordnete Arbeitsgemeinschaft. Dazu kam als wirtschaftliches Moment, das in jeder Organisation die inneren Reibungen verschärft und häufig die Einheit im offenen Kampf zerschlägt, die Konjunktur. Die ersten neunziger Jahre brachten dem Buchdruckgewerbe eine empfindliche Verschlechterung des Geschäftsganges. So war auf Prinzipalsseite an Bewilligungen nicht zu denken. Andererseits ließ die Beschäftigungslosigkeit des Gewerbes Tausende von Gehilfen brotlos werden. So war die Organisation der Tarifgemeinschaft einem Ansturm von Konjunktur ausgesetzt, der zum Zusammenbruch führte. Wieder bewahrheitete sich der Satz: „Je stärker die Konjunktur, desto stärker der Kampf!"*).

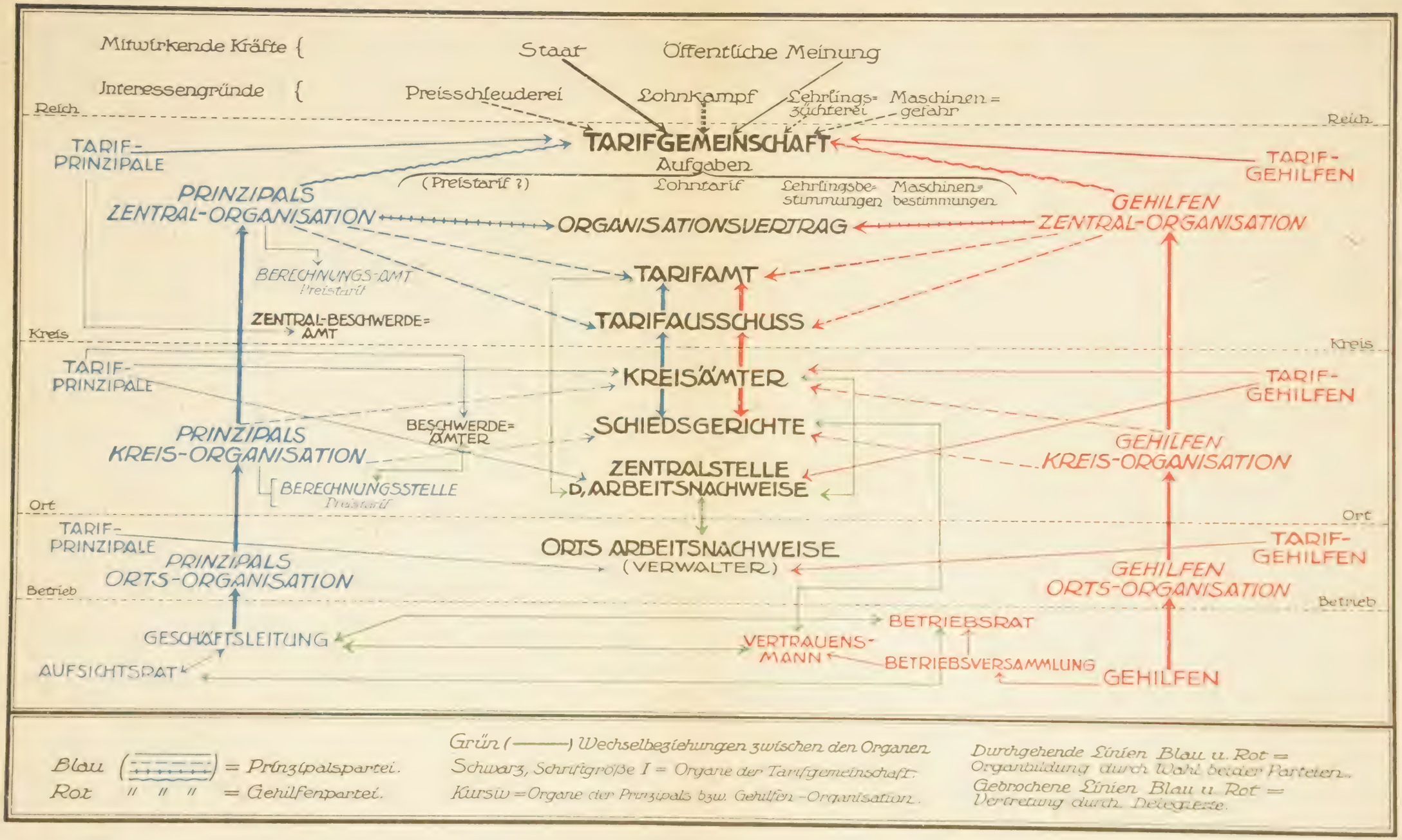
Fast 12 000 Gehilfen beteiligten sich an dem Streik; über 2½ Millionen Mark wurden für Streikunterstützung ausgegeben. Finanzielle Erschöpfung führte zur Niederlage der Gehilfen. Die Folge war formelle Wiederinkraftsetzung des alten Tarifs, tatsächlich jedoch eine völlige Tarifanarchie für die nächsten fünf Jahre, da die Organe der Gemeinschaft ihre Tätigkeit eingestellt hatten, und alle Vereinbarungen von beiden Kontrahenten mißachtet wurden.

Die chaotischen Zustände auf gewerblichem Gebiet — Schmutzkonkurrenz und Lehrlingszüchterei**) blühten wie nie zuvor — fügten die Glieder in gemeinsamer Abwehr wieder zur Einheit zusammen. Dem von der Konjunktur begünstigten Jahr 1896 verdankt die gegenwärtige Organisation der Tarifgemeinschaft im deutschen Buchdruckgewerbe ihre Entstehung. Die

*) Vergleiche Plenge: Drei Vorlesungen über die allgemeine Organisationslehre 1919.

**) Die Verhältniszahl war wieder auf 42,5 i. J. 1894 gestiegen. Vgl. S. 16.

Grundzüge der Verfassung sind seitdem im wesentlichen dieselben geblieben. Der Vertrag wurde zunächst auf 5 Jahre zwischen der Allgemeinheit der Prinzipale und Gehilfen abgeschlossen und seitdem alle fünf Jahre, also 1901, 1906 und 1911 revidiert und erneuert. Ehe wir den Aufbau der Buchdruckergemeinschaft nach dem Tarif von 1911 zergliedern, soll noch eine für die spätere Entwicklung wesentliche Tatsache angemerkt werden. Die Revision von 1906 schuf eine Sicherung für den Aufbau der Vertragsgemeinschaft, indem sie durch einen besonderen Gewährleistungsvertrag zwischen dem „Deutschen Buchdruckerverein" und dem „Verband der Deutschen Buchdrucker" die tatsächlichen Träger der gemeinsamen Organisation auch formell und rechtlich für die Erhaltung des Ganzen haftbar machte. Jeder Kontrahent verpflichtete sich in diesem sogenannten „Organisationsvertrag", der zunächst auf die Dauer von 10 Jahren, also bis zum 31. Dezember 1916, abgeschlossen wurde, für Schäden, die durch die Mitglieder des Vereins der Gegenpartei verursacht würden, selbstschuldnerisch einzutreten. Ferner sollte durch diesen Zusatzvertrag der „ausschließliche Verbandsverkehr", d. h. die alleinige Beschäftigung von Verbandsgehilfen bei Prinzipalen, die dem Verein angehörten, durchgesetzt werden. Diese Forderung war von den Gehilfen schon 1889 gestellt worden, um den Nichtverbändlern jeden Einfluß auf die Tarifgemeinschaft zu entziehen und sie zum Eintritt in die Gewerkschaft zu zwingen. Tatsächlich wurde durch die in den Organisationsvertrag von 1906 aufgenommene Bestimmung über den ausschließlichen Verbandsverkehr der Grundsatz der Allgemeingeltung des Tarifs für alle Tariftreuen ohne Rücksicht auf die Verbandszugehörigkeit durchbrochen und den Verbänden eine Monopolstellung eingeräumt, die in ihrer Wirkung einem Organisationszwang zugunsten des Vereins und zugunsten des Verbandes gleichkam. Daß diese Maßnahme auch die Einheit der Tarifgemeinschaft wesentlich förderte, wurde kurzsichtig genug von den meisten Interessentenkreisen übersehen und das politische Moment in den Vordergrund gestellt. Eine heftige Polemik gegen die „Bevorzugung des sozialdemokratischen Gehilfenverbandes", die von Kreisen ausging, von denen das Buchdruckgewerbe zum Teil abhängig war, zwang 1907 die Organisatoren der Tarifgemeinschaft, den ausschließlichen Verbandsverkehr fallen zu lassen. In der letzten Fassung des Ver-


Mitwirkende Kräfte {
Staat
Öffentliche Meinung
Interessengründe {
Preisschleuderei
Lohnkampf
Lehrlings-züchterei
Maschinen-gefahr
Reich
TARIF-PRINZIPALE
TARIFGEMEINSCHAFT
Aufgaben
(Preistarif ?)
Lohntarif
Lehrlingsbe-stimmungen
Maschinen-bestimmungen
TARIF-GEHILFEN
PRINZIPALS ZENTRAL-ORGANISATION
ORGANISATIONSVERTRAG
GEHILFEN ZENTRAL-ORGANISATION
BERECHNUNGS-AMT Preistarif
TARIFAMT
ZENTRAL-BESCHWERDE-AMT
TARIFAUSSCHUSS
Kreis
KREISÄMTER
SCHIEDSGERICHTE
BESCHWERDE-ÄMTER
PRINZIPALS KREIS-ORGANISATION
GEHILFEN KREIS-ORGANISATION
BERECHNUNGSSTELLE Preistarif
ZENTRALSTELLE D. ARBEITSNACHWEISE
Ort
ORTS ARBEITSNACHWEISE (VERWALTER)
PRINZIPALS ORTS-ORGANISATION
GEHILFEN ORTS-ORGANISATION
Betrieb
GESCHÄFTSLEITUNG
BETRIEBSRAT
VERTRAUENS-MANN
BETRIEBSVERSAMMLUNG
AUFSICHTSRAT
GEHILFEN
Blau = Prinzipalspartei.
Rot = Gehilfenpartei.
Grün (———) Wechselbeziehungen zwischen den Organen
Schwarz, Schriftgröße I = Organe der Tarifgemeinschaft.
Kursiv = Organe der Prinzipals bzw. Gehilfen-Organisation.
Durchgehende Linien Blau u. Rot = Organbildung durch Wahl beider Parteien.
Gebrochene Linien Blau u. Rot = Vertretung durch Delegierte.

trages wird von den beiderseitigen Vereinsmitgliedern allein noch „Tariftreue" bezw. Zugehörigkeit zur Tarifgemeinschaft gefordert. Auch der § 6 der Vereinbarung, der die Besetzung der Tariforgane mit Mitgliedern der vertragschließenden Vereine vorsah, mußte infolge der erwähnten Angriffe aufgegeben werden. Da tatsächlich jedoch schon längst nur Angehörige des Prinzipalvereins und des Gehilfenverbandes Mitglieder der tariflichen Körperschaften waren, so wurde an dem bestehenden Zustande nichts geändert.

Um nunmehr den organisatorischen Aufbau der Tarifgemeinschaft nach dem Vertrag von 1911 verständlich zu machen, stellen wir der weiteren Betrachtung ein Organisationsschema voran. Bei Organisationsfragen ist diese Methode die einzig mögliche, weil sie allein schlagartig alle Verhältnisse, Beziehungen, Wechselwirkungen der Eingliederung der Teile in das Ganze erhellt. Wenn man als Außenstehender einen Einblick in das Wesen einer Organisation gewinnen will, so kommt es darauf an, mit einem Blick den Organisationskörper nach Eingliederung und Arbeitsteilung der Organe zu verstehen. Es kommt weiter darauf an, die persönlichen Kontrahenten und ihre Interessen zu erfassen, also Antwort auf die Fragen zu gewinnen: wer trägt das Ganze und welche Faktoren haben die Entstehung der Gemeinschaft gefördert, sind also als organisierendes Prinzip zu werten? Dies führt wiederum zu dem entscheidenden Problem vom Zweck der Organisation. Eine solche Vergegenständlichung einer Organisation kann nie durch noch so ausführliche schulmäßige Aufzählung und Darstellung, sondern nur durch die von Plenge, Münster geschaffene und mit Erfolg in allen Zweigen des Organisationswesens angewandte Methode des Organisationsschemas erreicht werden (vergl. die Tafel).

Die Tarifgemeinschaft ist zunächst keine einfache Interessenkonzentration, wie beispielsweise die Gewerkschaft, sie geht vielmehr aus verschiedenartigen Interessen zweier Parteien hervor, die sie zu einer Interessenkombination zusammenschweißt. Persönliche Träger des Ganzen sind der Form nach die Gesamt-

heit der Tarifprinzipale auf der einen, die Gesamtheit der Tarifgehilfen auf der anderen Seite. Tatsächlich ruht das Gebäude auf den hinter dieser Allgemeinheit stehenden Organisationen, dem Gehilfenverband und dem Prinzipalverein (in der Tafel durch die Wellenlinien angedeutet), die durch den sie verbindenden Organisationsvertrag die Gemeinschaft innerlich sichern, und die durch ihre einerseits auf der Geschäftsleitung andererseits auf den Gehilfen des Betriebes ruhende, über Ort, Kreis zur Reichsorganisation durchgebildete Gliederung überall den Rückhalt für die Organe der Gemeinschaft bilden. Dieser Einfluß tritt nach außen in Erscheinung durch die Entsendung besonderer Vertreter in die Tariforgane (in der Tafel gebrochene Linien).

Welche Interessengründe führen nun die Beteiligten dazu, ihre natürliche Kampfstellung gegeneinander aufzugeben und sich zu einer Gemeinschaft mit gemeinsamem Verwaltungsapparat zusammenzuschließen? Wir finden: in der Mitte steht als stärkste organisierende Triebkraft der Lohnkampf; ferner auf der Prinzipalseite: Preisschleuderei, auf der Gehilfenseite Lehrlingszüchterei und Maschinengefahr. Daraus folgt als Organisationsziel: Erhaltung des gewerblichen Friedens durch Ausgleich der Lohndifferenzen, einheitliche Preisgestaltung im Gewerbe, Regelung des Nachwuchses und Vorsorge für geordneten Arbeitsmarkt, Beseitigung der Mißstände bei der Maschinenarbeit.

Mittel zur Erreichung dieses Organisationszweckes sind: Lohntarif, Preistarif, Lehrlingsskala, Maschinenbestimmungen; Organe zur Durchführung: zunächst allgemein die durch die Reihe Kreisamt — Tarifausschuß — Tarifamt bezeichneten Zentralorgane, ferner im einzelnen für den Lohntarif und die Maschinenbestimmungen die Schiedsgerichte, für den Preistarif die Beschwerdeämter, für die Regelung des Arbeitsmarktes die Arbeitsnachweise.

Der Lohntarif setzt Minimalwochenlöhne und nach den Teuerungsverhältnissen in den einzelnen Orten abgestufte Lokalzuschläge fest. Er bestimmt ferner die Mindestleistung für sogenannte Berechner, das sind Gehilfen, die im Akkord arbeiten, Länge und Einteilung der Arbeitszeit, Kündigungsfristen. Der

Preistarif ist keine feste Preistaxe zur Erzielung von Monopolpreisen, sondern eine Berechnungsgrundlage für die einzelnen Zweige der Buchdruckerei, „ein Mittel zur Bekämpfung des unrichtigen Kalkulierens". Die Lehrlingsskala enthält die Höchstzahlen von Lehrlingen, die in Betrieben mit bestimmter Gehilfenzahl beschäftigt werden dürfen, beschränkt außerdem den Ausbildungsgang auf eine gewisse, nach technischen Gesichtspunkten gegliederte Jahresfolge. Die Maschinenbestimmungen enthalten Normen über die Ausbildung, die Durchschnitts- und Mindestleistungen und die Entlohnung der Maschinensetzer.

Es bleibt noch kurz die Zusammensetzung der Organe im einzelnen darzulegen. Zentralorgane, Schiedsgerichte und Arbeitsnachweise sind paritätisch zusammengesetzt, bzw. verwaltet. Die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gehen aus Urwahlen hervor. Wahlberechtigte Mitglieder der Tarifgemeinschaft werden auf Antrag nach Entscheidung des Tarifamtes diejenigen Prinzipale, die sich zur Innehaltung des Tarifs verpflichten; andererseits werden durch den Gehilfenkreisvertreter diejenigen Gehilfen aufgenommen, die bei einem der Tarifgemeinschaft angehörigen Prinzipale ihre Lehrzeit beendet haben. Jeder der 13 Tarifkreise entsendet die dem Kreisamt vorsitzenden Kreisvertreter in den Tarifausschuß, dieser wählt aus seiner Mitte je 5 Prinzipale und Gehilfen in das Tarifamt, dazu einen Juristen als unparteiischen Vorsitzenden. Das Tarifamt ist Zentralinstanz für alle im Geschäftsbereich der einzelnen Organe unerledigten Streitfragen.

Die Beschwerdeämter, die gegen Preisschleuderei im Gewerbe vorgehen sollen, sind wie das Schema andeutet, der Mitverwaltung der Gehilfen entzogen und werden allein aus Prinzipalen gebildet. Das Berechnungsamt und die Berechnungsstellen sind keine tariflichen Einrichtungen, dienen vielmehr den Zwecken des Prinzipalvereins, insbesondere der Auslegung des Preistarifs; sie bilden das Bindeglied zwischen den zentralen Verwaltungsorganen des Prinzipalvereins und den tariflichen Beschwerdeämtern.

Eine Sonderstellung endlich nimmt im Aufbau des Ganzen der von der Betriebsversammlung gewählte Vertrauensmann ein. Er ist nicht Tariffunktionär, hat also keine tarifliche Verwaltungstätigkeit. Dennoch steht seine Aufgabe aufs engste mit dem Ziel

der Gemeinschaft, den gewerblichen Frieden unter Vermeidung des Lohnkampfes zu erhalten, in Verbindung: er ist Sprachrohr seiner Kollegen und Vermittlungsstelle einerseits zwischen Betriebsversammlung und Geschäftsleitung, andererseits zwischen Betriebsversammlung und Kreisamt, bzw. Schiedsgericht. Die neueste Entwicklung ist durch die Linie Betriebsrat — Aufsichtsrat angedeutet. Es wird darauf weiter unten zurückzukommen sein,

Endlich sei noch hingewiesen auf die allgemeinen Einflüsse, die auf die Organisation durch die öffentliche Meinung und ganz vor allem durch den Staat ausgeübt werden und die, wie wir gesehen haben, im Laufe der Entwicklung in der Organisationsgeschichte der Buchdrucker eine bedeutsame Rolle gespielt haben.

Nach Zusammenfassung des allgemeinen Aufbaues sollen hier einige Probleme im einzelnen ausführlicher behandelt werden, die durch den Vertrag von 1911 formal festgelegt sind und die für die spätere Entwickelung, insbesondere für das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Kriege, die Grundlage bilden. Von besonderer wirtschaftlicher und rechtlicher Bedeutung ist zunächst die Tatsache, daß nach § 82 des Vertrages die Tarifgemeinschaft als Verein im Sinne des B. G. B. anerkannt wird. Der herrschenden Meinung folgend hatte das Tarifamt bisher trotz der hervorragend durchgebildeten Organisation stets betont, daß die Tarifgemeinschaft lediglich eine soziale Gemeinschaft ohne gesetzliche Vertretung wäre. In der Literatur war bisher der Tarifgemeinschaft der Charakter als Verein vor allem deshalb abgesprochen worden, weil ein Zweck (§§ 705, 54 B. G. B.) im Sinne eines gemeinsamen Interesses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer geleugnet wurde. Bemerkenswert ist, daß Schall der Tarifgemeinschaft der deutschen Buchdrucker den Charakter eines Rechtsgeschäfts rundweg abspricht, obwohl er sie als eine „Arbeitgeber und Arbeitnehmer in eins zusammenfassende Organisation" anerkennt. Sinzheimer schließt sich

dieser Ansicht an: „Trotzdem wird man nicht sagen können, daß in dem bestehenden Arbeitsnormenvertrage, insbesondere der Tarifgemeinschaft der Buchdrucker, die Begründung einer solchen gemeinschaftlichen Organisation . . . . zu einem r e c h t l i c h e n Ausdruck gekommen ist". Dieser Ansicht widerspricht die Reichsgerichtsentscheidung vom 22. März 1911, die die Tarifgemeinschaft der deutschen Buchdrucker als einen „nicht rechtsfähigen Verein" charakterisiert hat. Die Tarifgemeinschaft wird damit einklagbar. Es werden ferner Rechtsbeziehungen zwischen dem Ganzen und dem Einzelnen geschaffen, so daß die Tarifgemeinschaft nunmehr in der Lage ist, durch den zur Vertretung berechtigten Vorstand ihre Mitglieder auf gerichtlichem Wege zum Einhalten ihrer Verpflichtungen zu zwingen. Als den von beiden Vertragskontrahenten, Prinzipalen und Gehilfen gemeinsam erstrebten Zweck hatten wir erkannt: friedlichen Ausgleich der Lohndifferenzen im Verhandlungswege, Regelung der Lehrlingsausbildung und Vorsorge für geordneten Arbeitsmarkt, einheitliche Preisgestaltung. Diese gemeinsamen Ziele hebt der Gesellschaftsvertrag, als der der Tarif nach der neuen Anschauung anzusehen ist, ausdrücklich hervor. Wirtschaftlich ist von Interesse, daß durch diese Feststellung beide Kontrahenten ihre einseitige Parteinahme als Arbeitgeber und Arbeitnehmer zurückstellen hinter ihrer Eigenschaft als Mitglieder eines gemeinsamen Ganzen.

Den festeren Zusammenschluß der Tarifgemeinschaft fördern praktisch ebenfalls die in den Tarif von 1911 neu aufgenommenen Bestimmungen über den Verlust der Mitgliedschaft durch Ausschluß, über die Arbeitsnachweise und über die Vertrauensmänner innerhalb der Betriebe. Der Ausschluß aus der Tarifgemeinschaft kann beschlossen werden „wegen absichtlicher Verletzung tariflicher Bestimmungen, absichtlicher Nichtbefolgung von Anordnungen und Entscheidungen der Tariforgane, Nichtzahlung der Beiträge, Preisschleuderei, Vergebung von Satz- und Druckarbeiten an nicht tarifzugehörige Druckereien oder Übernahme solcher Arbeiten von nicht tarifzugehörigen Druckereien, absichtlichem oder fortgesetztem Zuwiderhandeln gegen die Grundsätze und Zwecke der Tarifgemeinschaft." Damit kann das Tarifamt Schädiger des Gewerbes durch Ausschluß, der einen Boykott durch alle tarifzugehörigen Gehilfen und damit den wirt-

schaftlichen Ruin des Betreffenden nach sich zieht, unschädlich machen.

Den Mitgliedern der Tarifgemeinschaft untersagt der neue Vertrag ausdrücklich die Benutzung anderer Arbeitsnachweise. Auch hierdurch wird die Abhängigkeit der Mitglieder von der Tarifgemeinschaft verstärkt. Ein Anhang zu den allgemeinen Bestimmungen enthält neue Richtlinien über die Einführung von Vertrauensmännern in den Betrieben. In Druckereien mit über sechs Gehilfen wird aus dem Drittel der am längsten beschäftigten Arbeiter ein Vertrauensmann gewählt, der die Aufgabe hat, bestehende Differenzen zwischen Prinzipal und Gehilfen auf gütlichem Wege auszugleichen.

Gegenüber diesen einigenden Momenten enthält der Vertrag von 1911 zahlreiche Neuerungen, die geeignet sind, das Verhältnis zwischen Prinzipal und Gehilfen ungünstig zu beeinflussen. Dies erklärt sich aus den scharfen Gegensätzen, die bei der Beratung der Vertragserneuerung in den beiderseitigen Forderungen zum Ausdruck kamen. Der erzielte Kompromiß legte daher beiden Teilen schwerwiegende Opfer auf.

Für die Arbeitgeber gehört zu diesen in erster Linie die Lohnregelung. Die tariflichen Mindestlöhne wurden im Zeitlohn um 10 v. H., im Berechnen (Akkordlohn) um 11 v. H. erhöht. Ferner wurden die Lokalzuschläge nicht mehr wie bisher von den Kreisämtern entsprechend den Teuerungsverhältnissen festgesetzt, sondern für die einzelnen Orte in Anlehnung an das Reichsbeamten-Besoldungsgesetz vom 15. Juli 1909 durch die tarifliche Zentralinstanz vorgeschrieben. Hierdurch wurden die Zuschläge in 211 Orten um 2½ v. H. erhöht; 253 Orte wurden neu mit 2½ v. H. belegt. Die so erzielte Lohnerhöhung war bedeutender als alle bisherigen Tarifänderungen. Weiter setzten die Gehilfen eine Verkürzung der Arbeitszeit um eine halbe Stunde durch. Die Lehrlingsskala wurde vermindert und für Zeitungsdruckereien (an Rotationsmaschinen) die Ausbildung von Lehrlingen erschwert.

Andererseits mußten auch die Gehilfen sich empfindliche Zugeständnisse abringen lassen. In erster Linie wurde das oben erwähnte Maschinenproblem, das in den Tarifverhandlungen stets eine wesentliche Rolle gespielt hatte, wiederum Gegenstand heftiger Meinungskämpfe. Die Minimalleistungen für Setz-

maschinen wurden erhöht. Das Berechnen an der Setzmaschine im Werkbetrieb wurde wieder zugelassen, vor allem aber die Arbeitszeit der Maschinensetzer im Zeitungsbetrieb verlängert. Besonders diese Maßnahme war einschneidend für die Gehilfen, brachte sie doch eine neue Niederlage im Kampf gegen die „lohndrückende und handarbeit-verdrängende" Tendenz der Maschine. Schon 1906 bei der Kritik des neuen Buchdruckertarifes sagte Kautsky*), die nachteiligen Folgen der Ausbreitung der Maschinen im Gewerbe könnte nur durch erhöhten Lohn und verkürzte Arbeitszeit der Maschinensetzer, nicht aber durch verringerten Lohn und verlängerte Arbeitszeit der Handsetzer, ausgeglichen werden. Bedenkt man, daß die Zahl der Setzmaschinen sich innerhalb der Tarifgemeinschaft von 2030 bei 653 Firmen im Jahre 1906 auf 3898 bei 1237 Firmen im Jahre 1910, also in vier Jahren um 92 v. H. vermehrt hat, so kann man das besondere Mißtrauen der Gehilfen gegen die Verlängerung der Arbeitszeit im Maschinensatz verstehen.

Prinzipiell bedeutungsvoll als Zeichen verschärfter Gegensätze oder doch mangelnder gemeinsamer Interessenpolitik ist das Ausscheiden der Gehilfenvertreter aus den Beschwerdeämtern. Der Tarif von 1906 führte sogenannte Ehrengerichte ein, die paritätisch aus Prinzipalen und Gehilfen zusammengesetzt waren und gegen Preisschleuderer Untersuchungen einleiten sollten, ohne allerdings zur Verhängung von Strafen ermächtigt zu sein. An Stelle dieser Ehrengerichte traten im neuen Tarif die Beschwerdeämter, die nur aus Prinzipalen gebildet werden. Zum ersten Male ist damit in der Tarifgemeinschaft das paritätische Prinzip durchbrochen. Die Grundlage für die Verhandlungen der Beschwerdeämter bildet der neue beim Deutschen Buchdruckerverein ausgearbeitete „Buchdruckerpreistarif", der durch die Einführung in den Tarifvertrag für alle Mitglieder obligatorisch geworden ist. Hier bestand also die Möglichkeit, beide Kontrahenten durch die gemeinsame Festsetzung und Handhabung des Preistarifs gegenüber den Konsumenten einerseits und den Schleuderern im Gewerbe andererseits noch enger zusammenzuführen, so daß die Tarifgemeinschaft geradezu als Preiskartell niederer Ordnung auf

*) Neue Welt 1906, Seite 194—98.

paritätischer Grundlage oder als Allianz hätte bezeichnet werden können. Durch den Ausschluß der Gehilfen aus den Beschwerdeämtern haben die Prinzipale ein wichtiges Moment zur Förderung des gemeinsamen Interesses aus der Hand gegeben. Rein formell wurde durch Genehmigung des Preistarifes im Tarifausschuß und Tarifamt den Gehilfen zwar das Recht zugestanden, bei der Festsetzung des Preistarifes mitzuwirken; doch da die Beratung und Ausarbeitung des Preistarifes einer Kommission von Prinzipalen vorbehalten war, und die Durchführung dieser Bestimmungen den nur von Prinzipalen gebildeten Berechnungsstellen und Berechnungsämtern oblag, so hatte die nachträgliche Genehmigung eines bereits von allen Mitgliedern des Prinzipalvereins als obligatorisch anerkannten Preistarifes durch den Tarifausschuß keine praktische Bedeutung.

Einen gewissen Ersatz für diese Unterlassung bietet der „Organisationsvertrag". Nach § 9 dieses Vertrages verpflichten sich die beiden Vereine, gegen Schleuderer im Gewerbe gemeinsam vorzugehen. Da jedoch nach dem Wortlaut des Vertrages derartige Beschwerden an die Ehrengerichte zu verweisen sind, diese aber durch die Beschwerdeämter nunmehr ersetzt sind, so bleibt die Initiative bei der Bekämpfung der Schleuderkonkurrenz im wesentlichen wieder den Prinzipalen allein überlassen.

Zu der weiteren Verschärfung des Verhältnisses zwischen Prinzipalverein und Gehilfenverband sollte auch der zwischen dem Verein und der zweiten, erst später entstandenen Gehilfenorganisation, dem Gutenbergbund, im Jahre 1909 abgeschlossene Organisationsvertrag beitragen. Der Gutenbergbund, dem Verband der Deutschen Buchdrucker an Bedeutung und Mitgliederzahl weit unterlegen (1910: 3027 Mitglieder gegen 61 017 des Verbandes Deutscher Buchdrucker), konnte trotz der heftigen Opposition, die der Verband als bisheriger alleiniger Kontrahent im Organisationsvertrag machte, es erreichen, daß ein gegenseitiger Haftungsvertrag mit dem Deutschen Buchdruckerverein zustande kam.

* *
*

Wir wenden uns nun der Entwicklung der Tarifgemeinschaft in ihrem besonderen Niederschlag auf das Zusammenarbeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern seit Abschluß des Tarifs von 1911 bis zum Kriegsausbruch zu. Bestimmend für diese Periode sind die Tendenzen, die bei Prinzipalen und Gehilfen eine gewisse Unzufriedenheit mit dem bestehenden Zustand und damit ein gespanntes Verhältnis zwischen beiden hervorgerufen haben, Tendenzen, die, wie wir gesehen haben, bereits bei Abschluß des Vertrages von 1911 zutage getreten waren.

Schon vor Abschluß des neuen Tarifs war der Deutsche Buchdruckerverein auf Beschluß der Hauptversammlung in Stuttgart im Jahre 1910 korporatives Mitglied des Bundes der Industriellen geworden.

Obwohl die genannte Vereinigung mehr die Förderung allgemeiner Wirtschafts- und Handelspolitik zum Ziel hatte und den Abschluß von Tarifverträgen nicht grundsätzlich ablehnte, war damit den Mitgliedern des Deutschen Buchdruckervereins die Möglichkeit gegeben, auf Wunsch eine Streikversicherung beim Deutschen Industrie-Schutzverband einzugehen, wovon eine größere Anzahl von Mitgliedsfirmen auch Gebrauch machte. Dieser Richtung folgend wurde auf der dem neuen Tarifabschluß folgenden Hauptversammlung des Deutschen Buchdruckervereins die Gründung eines „Fonds für besondere Zwecke" innerhalb des Vereins beschlossen. Gleichzeitig bildete man, „da die Beschlüsse des Tarifausschusses vom September/Oktober 1911 nicht die Zustimmung der Generalversammlung gefunden hatten," einen Tarifberatungsausschuß,. mit der Aufgabe, „Wünsche auf Verbesserung des Deutschen Buchdruckertarifs einer näheren Prüfung zu unterziehen und für die nächste Tarifberatung dementsprechend auf die erzielten Untersuchungen sich gründende Anträge vorzubereiten." Der Streikfonds wuchs vom 1. Juli 1912 bis Mai 1914 auf 715 000 M. an. Der hierdurch gegebene Rückhalt erschien einem Teil der Prinzipale nicht ausreichend, so daß auf der Leipziger Tagung des Vereins im Juni 1914 beantragt wurde, der Verein solle sich einem größeren Arbeitgeberverband anschließen. Die Versammlung überwies die Frage zur Prüfung dem Hauptausschuß. Von Bedeutung ist bei dieser Entwicklung die Tatsache, daß die Prinzipale nicht mehr wie vordem in der Tarifgemeinschaft eine sichere Gewähr für Aufrechterhaltung des

gewerblichen Friedens sahen, sondern mit der Möglichkeit eines Tarifbruchs durch die Gehilfen ernsthaft rechneten. Man suchte Fühlung zu gewinnen mit einem Arbeitgeberverband, der nicht wie der Bund der Industriellen Ziele allgemein wirtschaftlicher Natur verfolgte, sondern als ausgesprochene Kampforganisation gegen die Gewerkschaften anzusehen war. Man dachte an die „Vereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände". Diese Bestrebungen erweckten auf der Gehilfenseite Mißtrauen. Man sah darin eine tariffeindliche Schwenkung, die im Lager der Prinzipale die Oberhand gewonnen hatte. Die Richtlinien für die Tätigkeit des Tarifberatungsausschusses lassen gewisse Schlüsse zu über die Richtung, in der in der nächsten Tarifrevision offenbar vorgegangen werden sollte. Als besonders wichtige Forderungen, deren Erfüllung den Prinzipalen am Herzen lag, wurden unterstrichen:

1. Vereinfachung des Tarifs durch Fortfall zahlreicher Spezialbestimmungen,
2. Keinesfalls weitere Verkürzung der Arbeitszeit,
3. Freie Ausnützung der technischen Hilfsmittel.

Das Bedürfnis nach Vereinfachung des Tarifs machte sich in weiten Kreisen geltend. Man wollte verhindern, daß das Dispositionsrecht des Prinzipals mehr beinträchtigt würde, als dies zur Sicherung der Erwerbsverhältnisse beider Kontrahenten unbedingt erforderlich sei. Vor allem aber erkannten die Prinzipale die besondere Bedeutung der Setzmaschinenfrage. Eine vom Vereinsvorstand besonders beauftragte „Setzmaschinenkommission" beriet außerhalb des Tarifberatungsausschusses die durch Systemneuerungen bei der Monotype, Linotype und dem Typographen für die nächsten Vertragsverhandlungen aktuell werdenden tariflichen Forderungen. Hierzu gehört einmal Lohnherabsetzung der Maschinensetzer. Der Tendenz der Gehilfen, die durch möglichst hohe Löhne der Maschinensetzer die Neigung zur Aufstellung neuer Maschinen verringern wollten, sollte entgegengearbeitet werden. Weiterhin wünschten die Prinzipale die einschränkenden Bestimmungen für die Ausbildung im Maschinensatz — es dürfen nur ordnungsmäßig ausgebildete Handsetzer den Maschinensatz erlernen — zu beseitigen, um einen gut ausgebildeten Nachwuchs in genügender Zahl für diese Arbeitsmaschinen zu sichern. Dies hatte seine Ursache in erster Linie in dem geringen Angebot von

Maschinensetzern auf dem Arbeitsmarkt und den von diesen gestellten übertariflichen Forderungen.

Eine weitere Quelle von Unstimmigkeit zwischen Prinzipalverein und Gehilfenverband waren die gegensätzlichen Ansichten in der Hilfsarbeiter- und Faktorenfrage. Gegenüber den Wünschen der Gehilfen lehnten die Prinzipale Aufnahme der Hilfsarbeiter in die Tarifgemeinschaft ab, mit der Begründung, daß es in den meisten Provinzdruckorten keinen eigentlichen Hilfsarbeiterstand gäbe, der dauernd dem gleichen Berufe angehöre und vertragsfähig sei. Es bestanden lediglich örtliche Tarifverträge mit den Hilfsarbeitern und ein besonderer Haftungsvertrag des Deutschen Buchdruckervereins mit dem Verband der Hilfsarbeiter. In den Faktoren und technischen Angestellten des Buchdruckgewerbes wollten sich die Prinzipale für den Fall eines Zusammenstoßes mit der Gehilfenschaft einen tatkräftigen Rückhalt schaffen und arbeiteten daher darauf hin, die Faktoren aus dem Gehilfenverband zu entfernen.

Endlich wurde zum Zankapfel zwischen den beiden Organisationen der Gutenberg-Bund. Seit der Aufnahme des Gutenberg-Bundes in die Tarifgemeinschaft hatten sich beide Gehilfenverbände nachdrücklich befehdet. Der Deutsche Buchdruckerverein zeigte eine schwankende Haltung: Während er einerseits den Gutenberg-Bund bei seinen weiter unten behandelten Angriffen gegen die Tarifgemeinschaft in seine Grenzen zurückwies, stand er den Bestrebungen des Bundes auf engeren Anschluß an die Tarifgemeinschaft durch Vertretung in den Tariforganen sympathisch gegenüber.

Die geschilderten Gegensätze verschärften sich von Jahr zu Jahr mehr und kamen in einer ungewöhnlich heftigen Sprache der Vereinsorgane „Zeitschrift für Deutschlands Buchdrucker" und „Korrespondent für Deutschlands Buchdrucker und Schriftgießer" zum Ausdruck. Diese Spannung wurde nicht nur in den offiziellen Artikeln der Vereinsblätter offen zugegeben, sondern bezeichnenderweise auch als Zeichen wachsender Uneinigkeit in der Tarifgemeinschaft von deren äußeren Gegnern gewertet. So schrieb der „Arbeitgeber im Buchdruckgewerbe" Anfang 1914: „Wenn wir konstatieren, daß wohl niemals die Sprache des „Korrespondenten" gegenüber der „Zeitschrift" und dem Deutschen Buch-

druckerverein eine so gereizte war, wie in den hinter uns liegenden Monaten, so liegt hierin eine Kennzeichnung der tariflichen und gewerblichen Situation, wie sie treffender kaum geboten werden kann."

Fragen wir nach den Gründen, die die Prinzipale zu einer immer schärfer werdenden Stellungnahme gegenüber dem Verband hindrängten, so müssen wir zunächst die in der „Zeitschrift" immer wieder erhobenen Klagen über den Rückgang der Gehilfenleistungen würdigen. Besonders den Setzern wurden mangelnde Leistungen vorgeworfen. Zahlreiche Aufsätze in der „Zeitschrift" kamen immer wieder zu dem Ergebnis, die Setzer seien den technischen Anforderungen der Zeit nicht gefolgt und in ihrem Können stehengeblieben. Als Gründe wurden mangelndes Interesse durch allmähliche Beseitigung des Berechnens und schlechte Lehrlingsausbildung genannt, zum Teil aber wurde auch, und — wie man aus zahlreich angestellten und in der „Zeitschrift" veröffentlichten Stichproben schließen muß — mit Recht, der Vorwurf passiver Resistenz erhoben.

Ausschlaggebend für die wachsende Mißstimmung der Prinzipale war jedoch der Ausgang der Tarifverhandlungen vom Jahre 1911 und insbesondere die abermalige Lohnerhöhung. In allen Berichten der Kreisvertreter des Deutschen Buchdruckervereins kam es zum Ausdruck, daß eine Überwälzung der erhöhten Löhne auf die Verleger (Konsumenten) sehr schwierig, zum Teil unmöglich geworden war. Das Gefühl, daß das 1911 gebrachte Opfer eine übermäßige Belastung des Gewerbes herbeigeführt hätte, wurde stärker, als im Jahre 1913 eine erhebliche Verschlechterung der gewerblichen Lage eintrat. Durch die im Gefolge der Balkanwirren verursachte politische Unsicherheit ergab sich eine ungünstige Konjunktur, die sich in steigenden Rohstoffpreisen, erschwerter Kapitalbeschaffung und mangelnden Aufträgen in der Fertigindustrie geltend machten. Der Mangel an Beschäftigung übte andererseits auch auf den Arbeitsmarkt nachteiligen Einfluß. Es kommt dies in dem starken Anschwellen der Arbeitslosenziffer zum Ausdruck. Im Jahresdurchschnitt 1911 beträgt sie für die gelernten Buchdruckergehilfen 3,4 v. H., 1913 dagegen 4,6 v. H.

Diesen inneren Kämpfen, die zwar nicht offen zum Austrag kamen, aber doch an den Grundlagen der Tarifgemeinschaft

rüttelten, gesellten sich in der Entwicklung vor dem Kriege heftige äußere Angriffe. Sie gingen aus von drei Seiten: Arbeitgeberverband im Buchdruckgewerbe, Gutenberg-Bund und Öffentlichkeit.

Der nach Abschluß des Organisationsvertrages als Kampforganisation einer geringen Zahl von Prinzipalen gegen die Tarifgemeinschaft ins Leben gerufene „Arbeitgeberverband für das Buchdruckgewerbe" hatte durch eine in Broschüren und in seinem Organ (Arbeitgeber im Buchdruckgewerbe) geführte Polemik zur Beseitigung bezw. Änderung des Ausschließlichkeits-Paragraphen des Organisationsvertrages wesentlich beigetragen. Darüber hinaus war es ihm nicht gelungen, irgendwelchen Einfluß auf die Gestaltung der tariflichen Verhältnisse im Buchdruckgewerbe zu gewinnen. Demgegenüber ist nicht zu verkennen, daß die nach Abschluß des Tarifvertrages von 1911 gegen die Tarifgemeinschaft gerichteten Angriffe zum Teil ernsterer Natur waren. Gegenstand der Kritik waren angebliche Mängel sozialpolitischer und rein volkswirtschaftlicher Natur.

1. Die Beschränkung des freien Arbeitsvertrages,
2. Bevorzugung des sozialdemokratischen Gehilfenverbandes,
3. Der sogenannte Organisationszwang,
4. Die Lohnerhöhung,
5. Der Preistarif.

Mit einer Eingabe an den Reichskanzler vom 5. Juni 1911 forderte der Arbeitgeberverband „Wahrung des Rechts des freien Arbeitsvertrages" für die Prinzipale auf Grundsatz des § 41 der Gewerbeordnung. Die Tatsache, daß nach § 10, 2 des Tarifs die Einstellung von Arbeitern nicht von der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Verband abhängig gemacht werden darf, sollte nach dem Arbeitgeberverband eine unzulässige Beschränkung der Vertragsfreiheit der Prinzipale sein. Ferner wurde behauptet, daß die Vorschriften über die Erlangung der Mitgliedschaft bei der Tarifgemeinschaft, die Einrichtung der paritätischen Arbeitsnachweise und der tariflichen Vertrauensmänner eine Monopolstellung des sozialdemokratischen Gehilfenverbandes geschaffen und damit den staatsfeindlichen Elementen Vorschub geleistet hätten. Im wesentlichen die gleichen Vorwürfe erhoben ein Bericht der Gewerbekammer Dresden an das Sächsische Ministerium des Innern im Jahre 1913 und eine Broschüre des Gutenberg-Bundes, in der besonders noch betont wird, daß die tariflichen Rechte des Guten-

berg-Bundes unter der Vormachtstellung des den freien Gewerkschaften angehörigen Gehilfenverbandes leiden.

Diesen Angriffen, die sich auch in einem Teil der politischen Tagespresse wiederholten, begegnete das Tarifamt durch eine Eingabe an den Reichskanzler, eine Zuschrift an das Sächsische Ministerium des Innern und entsprechende Berichtigungen in verschiedenen Tageszeitungen. Sachlich ist zu den erhobenen Vorwürfen folgendes zu bemerken:

Der Verband der Deutschen Buchdrucker umfaßte Ende 1913 69 000, der Gutenberg-Bund 3 440 Mitglieder, außerdem gehören 2 100 Gehilfen dem Faktorenbund und 1 750 der Allgemeinen Buchdrucker-Unterstützungskasse an. Demnach ist für den Abschluß eines Tarifvertrages im Gewerbe der Verband der Deutschen Buchdrucker von alleiniger ausschlaggebender Bedeutung. Die Forderung, daß auf Grund des § 41 der G. O. ein Prinzipal das Recht haben sollte, Mitglieder des Verbandes von der Einstellung auszuschließen, erscheint angesichts der Notwendigkeit, geeignete Arbeitskräfte zu beschaffen, wirtschaftlich absurd und im Widerspruch zum Prinzip der Koalitionsfreiheit des § 152 der G. O. Ferner kann als selbstverständlich und natürlich gelten, daß in den tariflichen Körperschaften dem Verband durch eigene Vertretung ein Einfluß gewährt wurde, der dem bedeutungslosen Gutenberg-Bund vorläufig noch versagt blieb. — Daß weiterhin mit der „politischen Bevorzugung des sozialdemokratischen Verbandes" ein Schlagwort geprägt wurde, das der inneren Bedeutung entbehrt, geht daraus hervor, daß nach seinen Statuten der Verband einen rein wirtschaftlichen und keinen politischen Charakter hat, daß aber vor allem trotz der nicht zu leugnenden Zugehörigkeit der meisten Verbandsmitglieder zur sozialdemokratischen Partei die politische Seite beim Abschluß des Tarifvertrages mit einer wirtschaftlich derart starken Organisation mit Recht vollständig in den Schatten trat. Was endlich der Arbeitgeberverband als sogenannten „Organisationszwang" bekämpfen zu müssen glaubte, ist wissenschaftlich betrachtet nichts anderes als das sozialpolitisch begründete Streben, zwecks Sicherung der Tarifverträge feste, große Organisationen zu schaffen.

Der Arbeitgeberverband sagt in einer seiner Broschüren: „Beschränkt sich ein Tarif auf Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen wie jeder vernünftige Tarif tun sollte, so bedarf es zu

seiner Durchführung keiner mächtigen Organisationen und keiner von ihnen ausgeübten Gewaltherrschaft." Die Verfechter dieser Anschauung werden in einer Erwiderung von Zimmermann außerordentlich treffend als Leute gekennzeichnet, denen die Grundlage fehlt, „auf der sie in Gemeinschaft mit der Arbeiterklasse die Elemente des sozialen Strebens ineinanderfügen und allmählich eine Brücke bauen könnten."

Ernster sind die Einwände zu werten, die gegen die Lohnerhöhung und den Preistarif vom volkswirtschaftlichen Gesichtspunkt aus erhoben wurden. Nach den Ausführungen des Arbeitgeberverbandes beliefen sich die jährlichen Mehrausgaben für die Prinzipale durch die Erhöhung der Löhne auf 10 bis 12 Millionen, die zum Teil von den Arbeitgebern selbst getragen werden müßten, da eine volle Überwälzung nicht möglich wäre. Dadurch würden die Gewinne weiter geschmälert und die Betriebe von Tarifperiode zu Tarifperiode für den Unternehmer unrentabler. Demgegenüber könnte — dies zeige der Ausgang des österreichischen Buchdruckerstreiks — der Kampf materiell wesentlich günstigere Ergebnisse für die Prinzipale zeitigen als eine fortgesetzte Friedens-Verzicht-Politik. Was hieran wahr ist, erklärt sich aus den natürlichen Mängeln des Buchdruck-Preistarifes. Daß der Preistarif gewisse Unvollkommenheiten hatte und verbesserungsbedürftig war, wird auch von wissenschaftlicher Seite anerkannt*). Durch die rigorose Durchführung des Preistarifes wurde den kleineren und mittleren Druckereien verboten, für ihre Minderleistung gegenüber Großbetrieben (langsamere Lieferung, geringere Schriftenauswahl, geringere Ausführung des Druckes) dem Besteller ein Äquivalent durch einen Preisnachlaß zu gewähren. Die Konkurrenzfähigkeit der kleinen Betriebe war dadurch beschränkt und naturgemäß auch die Zahlung hoher Löhne erschwert. Die ganze Struktur des Buchdruckgewerbes machte die Durchführung einer Preiskonvention schwierig. Die grundverschiedenen Betriebsgrößen, die eine andere Unkosten-Kalkulation bedingen, und die unterschiedlichen maschinellen Einrichtungen müssen als Hauptfaktoren genannt werden.

Daß diese Angriffe in ihrer Wirkung durchaus richtig eingeschätzt wurden, zeigen die verschiedenen Erwiderungen des

*) Vergl. Zimmermann: Wörterbuch der Staatswissenschaften, Tarifvertrag.

Tarifamtes in den jährlichen Geschäftsberichten, vor allem aber die Rede des Präsidenten der Tarifgemeinschaft auf der Leipziger Generalversammlung 1914, in der er die gegen die Tarifgemeinschaft erhobenen Vorwürfe zu entkräften suchte, nicht ohne die Gefahr des Augenblicks zu betonen.

Um das Bild der tariflichen Entwicklung im Buchdruckgewerbe bis zum Kriegsausbruch abzurunden, soll noch kurz gezeigt werden, in welcher Weise die sich im Jahre 1913 in der Öffentlichkeit neuerdings regenden Strömungen zur staatlichen Regelung der Tarifverträge im Urteil der Buchdrucker-Gemeinschaft hervortraten. Die Forderungen, die der „Verein für Sozial-Politik" für die gesetzliche Normierung der Tarifverträge aufstellte, waren:

1. Unabdingbarkeit der Bestimmungen des Tarifvertrages,
2. Umwandlung der unbeschränkten Haftung der Organisationen in eine beschränkte unter Zuerkennung der Rechtsfähigkeit an diese Berufsvereine,
3. Der Zivilprozeß als Rechtsmittel des Tarifvertrages soll ersetzt werden durch die Tätigkeit paritätischer Tarifschiedsgerichte oder der Gewerbegerichte.

Obwohl diese Forderungen weitgehende Sicherungen für die Arbeiter enthielten, erklärte sich der „Korrespondent" dagegen. Als Gründe werden genannt das Mißtrauen gegen den „arbeiterfeindlichen, reaktionären Kurs der Regierung", der insbesondere eine weitgehende Haftpflicht der Gewerkvereine bei einer gesetzlichen Regelung befürchten ließe, dann aber die Wahrscheinlichkeit, daß „durch eine gesetzliche Reglementierung und die zu erwartende bürokratische Auslegung alle Kräfte, welche die Tarifverträge heute fördern und sie der fortschreitenden wirtschaftlichen und technischen Entwicklung anpassen, durch die Fesseln des Gesetzes künstlich getötet" würden. Damit bestätigt sich das Urteil Zimmermanns,*) daß, „je umfangreicher tarifliche Erfahrungen bei den Berufsvereinen sind, um so weniger Sympathie für Gesetzespläne vorhanden ist."

Die Stellung des Prinzipalvereins war schwankend. Wenn auch stets betont wurde, daß der Verein auf dem Boden des kollektiven Arbeitsvertrages stehe, so wurde doch irgendwelche Initiative auf eine gesetzliche Regelung hin abgelehnt. Das Tarif-

*) Vergl. Heft 42/43 der Schriften der Gesellschaft für soziale Reform.

amt als offizielles Organ der Tarifgemeinschaft erklärte in seinem Geschäftsbericht für das Jahr 1913, daß die Tarifverträge noch eine im Werden begriffene Vertragsgemeinschaft seien und daß es mangels abgeschlossener Erfahrungen vorerst bei der freien Entwicklung sein Bewenden haben müsse. Dies mißtrauische Zögern der Praktiker, eine von der Wissenschaft als notwendig und nützlich erkannte Reform durchzuführen, ist eine in der Geschichte der Nationalökonomie immer wiederkehrende Erscheinung.

Als Kennzeichen der Tendenzen, die in der Buchdruckertarifgemeinschaft in der letzten Periode bis zum Kriegsausbruch maßgebend waren, erkennen wir also zusammenfassend einerseits ein fest gefügtes, auf jahrzehntelanger Gewohnheit beruhendes Vertragsgebäude, andererseits zahlreiche Strömungen innerhalb und außerhalb der Gemeinschaft, die einen bedenklichen Kern gewerblichen Unfriedens in sich tragen. In diesem Stadium wurde die Entwicklung beim Ausbruch des Weltkrieges mit scharfem Schnitt unterbrochen und in neue Bahnen gelenkt, die wie wir sehen werden, am Ende des großen Ringens doch wieder einmünden in die breite Straße, die dem Gewerbe ehedem vorgezeichnet war.

I. Abschnitt.

Die Buchdruckerei als Kriegsindustrie.

Während es auf der einen Seite zu den Eigentümlichkeiten unserer verkehrswirtschaftlich organisierten Produktionsweise gehört, daß sie sich unvorhergesehenen Riesenaufgaben mit staunenswerter Elastizität anpaßt, trägt der Wirtschaftsprozeß der Gegenwart andererseits stets den Keim zur Entstehung katastrophaler Krisen in sich*). Das Hereinbrechen des Weltkrieges löste mit einem Schlage alle diejenigen wirtschaftsfeindlichen Kräfte der Konjunktur aus, die bisher durch die Wirtschaftsorganisation im Zaum gehalten waren. Alle Momente, die zur Krisenbildung führen, ganz vor allem die Unruhe im gesamten Produktionsprozeß werden in den Tagen der Mobilmachung infolge eines völligen gewaltsamen Umsturzes, der weit über das Maß einer periodischen Wirtschaftsschwankung hinausgeht, ins Tausendfache gesteigert. Als selbstverständliche Folge muß eine schwere Erschütterung des gesamten Wirtschaftskörpers eintreten. Die Schließung der Grenzen, Beschränkung und Behinderung des Zahlungsverkehrs, völlige Unterbrechung des Verkehrs, Einstellung des Börsenhandels, Zurückziehung von Aufträgen erzeugen innerhalb der Gesamtproduktion finanzielle Unsicherheit und Beschäftigungslosigkeit und gefährden den Bestand zahlreicher Unternehmungen.

Im einzelnen macht jede Industrie je nach ihrer Abhängigkeit von den Konjunkturfaktoren eine besondere Krisis durch. Diese Gebundenheit an die Konjunktur wird sich wesentlich nach

*) Vergleiche hierüber Plenge: Das System der Verkehrswirtschaft. Tübingen 1903.

der Art der erzeugten Produkte abstufen. Wir können danach scheiden:

1. Kriegsindustrien erster Ordnung, das sind solche, die ihrer ursprünglichen Bestimmung gemäß Kriegsmaterial erzeugen, z. B. Pulverfabriken, Fahrzeugbauanstalten, Gewehrfabriken.
2. Kriegsindustrien zweiter Ordnung, die durch Umstellung ihre Erzeugnisse einem sofort vorhandenen Kriegsbedarf anpassen können, z. B. Maschinenfabriken mit durchgebildetem Werkzeugmaschinenpark als Munitionsfabriken.
3. Kriegsindustrien dritter Ordnung, für deren Erzeugnisse zunächst kein unmittelbarer Kriegsbedarf besteht, bei denen sich aber infolge der Organisation der Kriegswirtschaft allmählich ein Kriegsbedarf herausentwickelt, z. B. die Buchdruckerei.
4. Reine Friedensindustrien, die weder Kriegsbedarf erzeugen, noch sich auf solchen umstellen können.

Während die erste Kategorie von der Krisis kaum erfaßt wird, da für sie durch staatliche und militärische Einwirkungen die meisten der obengenannten Konjunkturfaktoren beseitigt werden, bedarf die zweite Klasse schon einer gewissen Elastizität, um über die Zeit der Umorganisation hinwegzukommen. Vor die schwerste Aufgabe sind die als Kriegsindustrien dritter Ordnung bezeichneten Gewerbe gestellt. Heißt es doch für sie, sich einem erst allmählich entstehenden Bedarf während des Krieges anzupassen. (Von den reinen Friedensindustrien kann in diesem Zusammenhang abgesehen werden, da diese im Kriege keine produktiven Organisationsaufgaben zu bewältigen haben.)

Das Buchdruckgewerbe gehört zu den Kriegsindustrien dritter Ordnung. Wir hatten oben erkannt, wie gerade die Buchdruckerei in ihrer vielfältigen Verknüpfung mit anderen Industrien und in ihrer Abhängigkeit von einem stets wechselnden Konsum und Bedarf und einem sich technisch stets verändernden Sachkörper den Schwankungen der Konjunktur in erhöhtem Maße unterworfen ist.

Mit Kriegsausbruch verringerte sich der bisherige Friedensbedarf an Druckerzeugnissen auf ein Minimum. Die erste Entwicklungsperiode der Buchdruckerei von der Mobil-

machung bis etwa Frühjahr 1915 stand daher im Zeichen ärgster Beschäftigungslosigkeit. Zahlreiche Tageszeitungen und periodische Zeitschriften konnten sich infolge Zurückziehung der Inserate, die für die Verlagsgeschäfte die Haupteinnahmequelle sind, nicht mehr halten und mußten aufgegeben oder doch auf mehr als die Hälfte der Bogenzahl verkleinert werden. Zahlreiche Werke belletristischen und wissenschaftlichen Inhalts wurden nicht mehr verlegt. Bei dem Darniederliegen des Handels und der Luxuswarenindustrie unterblieben fast alle Aufträge für Reklamedrucksachen, für Preisverzeichnisse und Kataloge. Regelmäßige Schul-, Verwaltungs- und Geschäftsberichte wurden in vielen Fällen zurückgehalten. Hierunter hatten naturgemäß in erster Linie die hauptsächlich auf Akzidenzen angewiesenen Kleindruckereien zu leiden.

Außerordentlich schwer fiel für die Bedarfsbeschränkung des Inlandes ins Gewicht, daß das Ausland als einer der Hauptabnehmer des deutschen Buchdruckgewerbes mit einem Schlage verschwand. Der Export von Druckschriften und Ansichtspostkarten, Reklamedrucksachen, Vordrucken von Fahr- und Eintrittskarten hatte vor dem Kriege einen bedeutenden Umfang erreicht. Die Bücherausfuhr Deutschlands belief sich 1913 auf 53 Millionen Mark. Als Abnehmer kamen vor allem Rußland, England und dessen Kolonien in Frage. Diese Märkte gingen dem deutschen Druckgewerbe infolge unserer wirtschaftlichen Isolierung bei Kriegsausbruch sofort und gänzlich verloren. Da für diese Ausfälle an Aufträgen kein Ersatz durch Kriegsbedarf eintrat, mußten zahlreiche Betriebe stillgelegt, andere wesentlich verkleinert werden. Die Folgen, die sich für den Arbeitsmarkt hieraus ergaben, sollen weiter unten besprochen werden.

In der zweiten Periode der Kriegsentwicklung überwand die deutsche Buchdruckerei, die ihren Bestand gefährdende Krisis und paßte sich den gegebenen Verhältnissen mit einer bewundernswerten Ausgleichsfähigkeit an. Ausgangspunkt ist die Entstehung von Kriegsbedarf an Druckerzeugnissen durch die Kriegspolitik, die Kriegsfinanzwirtschaft und die allgemeine Kriegswirtschaftsorganisation. Die skrupellose Bearbeitung der öffentlichen Meinung des feindlichen und neutralen Auslandes durch die Presse unserer Feinde zwang uns zur Abwehr und Gegenmaßnahmen. Das weite Gebiet der Kriegspropaganda wurde

dem Druckgewerbe erschlossen. Flugschriften, politische Kriegsliteratur, offiziös beeinflußte Zeitungen und Zeitschriften führten den Druckereien neue Arbeit zu. Die Kriegsfinanzwirtschaft mit ihrem dauernd steigenden Bedarf an Zahlungsmitteln zwang dazu, den Banknotendruck der ausschließlichen Sphäre der Reichsdruckerei zu entziehen und die Aufträge weiteren Kreisen des Gewerbes zugänglich zu machen. Die Einrichtung der Darlehnskassen schuf neuen Papiergeldbedarf. Endlich wurden die Kriegsanleihen für das Druckgewerbe eine Quelle neuer Arbeit. Umfassende Propaganda durch Plakate, Inserate und Broschüren, die Herstellung der Anleihestücke und Zinsscheine bedeuteten Millionenaufträge für die Druckindustrie. Endlich als wichtigste Bedarfsquelle die Kriegswirtschaftsorganisation. Fast alle Zweige des Wirtschaftslebens wurden behördlich organisiert. Ungezählte Zentralstellen, Wirtschaftsämter, Kriegsgesellschaften wurden gegründet. Sie alle brauchten für Erhebungen, Statistiken, Mitteilungen, Rundschreiben, für die Organisation des inneren Geschäftsbetriebes — man denke an Kartotheken — Druckerzeugnisse. Die Organisation der Lebensmittel- und Rohstoffzuteilung erforderte Nahrungsmittelkarten und Bezugscheine. Erweitert wurde der Kreis durch den Verbrauch der Militärbehörden und Militärorganisationen — wie Großer Generalstab, Kriegsministerium, Feldpost, Eisenbahn usw. — an Formularen und anderen Drucksachen. Endlich gab der Bedarf der Feldlazarette an Lesestoff, der Bedarf der Kriegsgefangenenlager an Postkartenvordrucken dem Gewerbe neue Beschäftigung.

Zu beachten bleibt, daß dieser Bedarf in seiner Gesamtheit nicht auf einmal entstanden ist, vielmehr sich aus dem Umbildungsprozeß des gesamten Wirtschaftskörpers zu einer einheitlichen Wirtschaftsorganisation allmählich herausentwickelt hat. Wir sehen, wie das Buchdruckgewerbe schließlich alle Zweige des Wirtschaftslebens im Kriege durchdringt und umklammert. Die einzelnen Wirtschaftsorganisationen sind ohne Druckerzeugnisse völlig undenkbar, so daß die Buchdruckerei zu einem der lebenswichtigsten Organe des ganzen Kriegswirtschaftskörpers wird.

Diese ungeahnte Verbreiterung der Produktionsbasis des Bedarfs in der zweiten Entwicklungsperiode konnte das Druckgewerbe allerdings nicht voll ausnützen: es hatte ständig zu kämpfen mit Material- und Personenmangel. Beides führte zu

Betriebseinschränkungen, die ihrerseits Rückgang der Umsätze zur Folge hatten. Fast alle Rohstoffe und Herstellungsmittel, die zum Buchdruckereibetriebe erforderlich sind, wurden öffentlich bewirtschaftet und kontingentiert. In erster Linie das Papier. Um die Nachteile des Papiermangels abzumildern und eine möglichst gleichmäßige Verteilung der verfügbaren Menge an die Verbraucher, Drucker und Verleger, herbeizuführen, wurden zur Regelung der Papierbewirtschaftung zahlreiche Behörden ins Leben gerufen. Wir nennen den „Reichsausschuß für das Druckgewerbe, Verlag und Papierverarbeitung", die „Kriegswirtschaftsstelle für das deutsche Zeitungsgewerbe", die „Reichsstelle für Druckpapier". Der Verbrauch an Druckpapier wurde durch diese Stellen von Jahr zu Jahr weiter eingeschränkt; gegen Ende des Krieges erfuhr z. B. eine Zeitung mittleren Umfanges (20 Bogen pro Woche), die im Jahre 1915 eine Fläche von 640 qm eingenommen hatte, eine Einschränkung um 32 v. H., Werkdruck eine Einschränkung von 40 v. H. und Zeitschriften um 55 v. H. der im Jahre 1916 verbrauchten Papiermenge. Ähnlich wurde der Bezug der meisten übrigen benötigten Rohstoffe und Materialien behördlich geregelt und beschnitten. Metalle für Maschinensatz, Schriftgießerei, Stereotypie und Galvanoplastik waren beschlagnahmt. Ihre Bewirtschaftung für Druckereien erfolgte durch die „Metallvermittlungsstelle für das graphische Gewerbe". Nach Maßgabe der von der Firma abgelieferten Altmetallmenge wurden von dieser Zentralstelle Bezugscheine für Neumetalle und zwar im allgemeinen im Umfang von 50 Prozent der abgelieferten Mengen ausgestellt. Besondere Schwierigkeiten machte die Beschaffung der für das Gewerbe benötigten Neulegierungen an Schrift- und Galvanometall, die aus Altmetall hergestellt werden mußten, da Neumetall von der Kriegsmetall-Aktiengesellschaft nicht zur Verfügung gestellt werden konnte. Walzenmasse war durch öffentliche Bewirtschaftung des Glyzerins dem freien Verkehr entzogen. Waschmittel, Druckfirnis, Klebstoffe, Putztücher, Heftzwirn, Heftgaze, Bindfaden, waren teils kontingentiert, teils überhaupt nicht in guter Qualität zu haben. Drucktücher und Maschinenband verschwanden infolge der Gummi- und Webstoffbeschlagnahme völlig vom Markt; minderwertige Ersatzstoffe mußten aushelfen. Auch die Schmierölversorgung der 130 000 im Gewerbe laufenden Maschinen begegnete Schwierigkeiten. Endlich wurde durch Ver-

ordnung des Reichskanzlers vom 16. Februar 1917 auch Druckfarbe der öffentlichen Bedarfsregelung unterworfen.

Alle diese Beschränkungen erschwerten die Produktion aufs Äußerste und machten eine volle Befriedigung des Kriegsbedarfs im Druckgewerbe unmöglich.

Die dritte Konjunkturperiode, nämlich die Zeit nach der Revolution zeigt gewisse Ähnlichkeiten mit der ersten unmittelbar nach Kriegsausbruch. Allerdings vertieft sich die Krise hier zu einer wirtschaftlichen Katastrophe. Mit einem Schlage setzten sämtliche Neuaufträge aus. Die Hoffnung auf Wiederbelebung des Exports war durch den Friedensschluß zunichte gemacht. Das Tarifamt, in Verbindung mit dem Prinzipalverein und Gehilfenverband wandte sich in Aufrufen an die Öffentlichkeit und forderte energisch und dringend Hilfe für das deutsche Buchdruckgewerbe. Zahlreiche Eingaben an das Reichswirtschaftsamt, das Ministerium des Innern und die beteiligten Fachausschüsse erklärten, daß der geringe Beschäftigungsgrad, der Rohstoffmangel und die Materialverteuerung und Lohnsteigerung eine Krisis hervorgerufen hätten, der nur durch sofortige Zuführung von Aufträgen und Herstellungsmitteln an die graphischen Gewerbe wirksam gesteuert werden könnte. Infolge häufiger Betriebserschwerungen beim Aussetzen der Elektrizitäts- und Gasversorgung oder völliger Produktionsunterbrechung durch Streike und gewaltsame politische Unruhen wurde die finanzielle Tragfähigkeit der Unternehmungen einer schweren Belastungsprobe ausgesetzt. Zudem mußten Arbeitskräfte, für die keine Verwendung vorhanden war, eingestellt und bei verkürzter Arbeitszeit die ausfallenden Arbeitsstunden in gewissem Umfange vergütet werden; endlich galt es, die Kriegsbeschädigten durchzuhalten; alles unproduktive Mehrkosten, die die vorhandenen Geschäftsreserven aufzehrten.

In der Erkenntnis der wirtschaftlichen Konjunktur des Buchdruckgewerbes scheiden sich unter Zusammenfassung des Gesagten drei Entwicklungsperioden:

Die erste Periode wird gekennzeichnet durch Beschäftigungslosigkeit und Stillegung zahlreicher Betriebe, die zweite Periode durch die allmähliche Entstehung von Kriegsbedarf an Druckerzeugnissen und Umstellung und Anpassung der Unternehmungen, die Revolutionsperiode durch völlige Auftragseinstellung, ärgste

Arbeitslosigkeit und Gefährdung des wirtschaftlichen Fortbestandes der Unternehmungen, kurz durch eine Krisis, die die Möglichkeit des Zusammenbruchs in bedrohliche Nähe gerückt hat.

Auf dieser allgemeinen Grundlage sollen im einzelnen die Einwirkungen des Krieges auf den Arbeitsmarkt, auf die wirtschaftliche Lage der Gehilfen, auf die Existenzbedingungen der Unternehmer und endlich auf die Zusammenarbeit zwischen beiden Kontrahenten innerhalb der Tarifgemeinschaft in gesonderten Abschnitten behandelt werden.

II. Abschnitt.

Der Arbeitsmarkt während des Krieges.

Der Kriegsausbruch bewirkte für das Druckgewerbe eine völlige Umstellung des Arbeitsmarktes innerhalb weniger Tage. Etwa 15 000 Prinzipale und Gehilfen wurden bis zum 8. August 1914 eingezogen. Dieser gewaltsame militärische Eingriff in den Personalbestand der Druckereien, der eine Beschränkung des Arbeitsangebotes um etwa ein Viertel aller vorhandenen Kräfte bedeutete, konnte jedoch die aus anderen Gründen sofort einsetzende umfangreiche Arbeitslosigkeit nicht ausgleichen. Durch die Einziehung vieler Prinzipale wurden zahlreiche Kleinbetriebe sofort stillgelegt. Wie oben gezeigt, stand die Periode nach Kriegsausbruch für das Buchdruckgewerbe im Zeichen ärgster Beschäftigungslosigkeit. Rückgang der Aufträge, Zahlungs- und Kreditschwierigkeiten zwangen zur Verkleinerung einer großen Zahl weiterer Betriebe. Besonders fühlbar war die Beschäftigungslosigkeit in Zeitungsdruckereien: über 1500 Zeitungen und Zeitschriften stellten ihr Erscheinen ein. Auch Großunternehmer ließen sich durch eine übermäßig pessimistische Beurteilung der gewerblichen Lage veranlassen, ihre Betriebe zeitweilig zu schließen.

Auf diese Ursachen gründet sich die sofort einsetzende, für die Gehilfenschaft sehr empfindliche Arbeitslosigkeit. Aus einem Bericht des Tarifamtes geht hervor, daß im Wochendurchschnitt des dritten Vierteljahres 1914 bei den 64 Arbeitsnachweisen der Tarifgemeinschaft 9369 Gehilfen vorgemerkt waren, aber nur 3270 vermittelt werden konnten. Die entsprechenden Zahlen für das zweite Vierteljahr 1914 sind 2376 und 4626, für das erste Vierteljahr 1923 und 7269. Deutlicher zeigt sich der Umfang der Arbeitslosigkeit aus der zu Anfang des Krieges monatlich, später

vierteljährlich veröffentlichten Statistik des Verbandes deutscher Buchdrucker:

Übersicht über den Beschäftigungsgrad im Verband der Deutschen Buchdrucker während des Krieges.

Zusammengestellt nach den Kriegserhebungen des V. d. D. B.

Stichtag der Erhebung	Zahl der Mitglieder ohne die beim Heere	Davon waren				Zum Heeresdienst einberuf. (abzügl. der Wiederentlassenen)	
		voll beschäftigt v. H.	beschränkt beschäftigt v. H.	arbeitslos v. H.	in andern Berufen tätig v. H.	überhaupt	v. H. der gesamten Mitgliedschaft
15. 8. 14	47 481*)	50,1	14,4	31,5	—	11 519	20,0
12. 9. 14	52 684*)	39,7	22,1	35,2	—	14 502	21,6
31. 10. 14	52 015	56,0	15,4	22,5	4,0	17 622	25,3
30. 1. 15	46 978	70,0	12,0	8,5	7,8	22 760	32,3
1. 5. 15	39 965	88,4	1,8	1,7	6,1	31 030	43,7
31. 7. 15	35 450	90,3	0,9	1,4	4,9	35 722	49,4
30. 9. 15	33 141	92,7	0,3	0,7	4,0	38 818	53,6
31. 12. 15	31 140	93,9	0,3	0,6	3,1	41 611	57,3
31. 3. 16	30 658	94,5	0,2	0,2	2,5	42 731	58,8
30. 6. 16	32 501	93,9	0,1	0,7	2,4	42 785	56,8
30. 9. 16	31 036	94,0	0,07	0,4	2,6	44 345	59,0
31. 12. 16	29 091	94,5	0,09	0,4	2,7	46 514	61,5
31. 3. 17	28 954	94,0	0,06	0,2	2,9	47 267	62,0
30. 6. 17	29 248	93,1	0,04	0,1	2,8	48 150	62,2
30. 9. 17	29 071	93,4	0,04	0,2	3,3	48 755	62,6
31. 12. 17	29 344	94,0	0,03	0,3	3,3	48 874	62,4
31. 3. 18	29 926	93,5	0,01	0,1	3,5	48 815	62,0
30. 6. 18	30 228	91,9	0,01	0,1	3,5	49 394	58,9
30. 9. 18	30 273	92,1	0,01	0,1	3,7	49 454	58,7
31. 12. 18	50 342	81,7	0,02	12,6	3,1	30 259	35,4

Während die durchschnittliche Arbeitslosigkeit für 1913 4,6 beträgt, steigt sie bei Kriegsausbruch auf 31,5 vom Hundert, erreicht in der zweiten Septemberwoche mit 35,2 v. H. den höchsten Stand. Damit ist weit über ein Drittel der nicht beim Heere befindlichen Gehilfen stellungslos. Ein weiterer beträchtlicher Teil — Mitte September 22,1 v. H. — ist nur teilweise

*) In der Statistik vom 15. August 1914 sind 11 000 = 23%, in der Statistik vom 12. September 1914: 3114 = 4% aller Mitglieder nicht erfaßt.

beschäftigt. In größeren Druckorten steigt die Zahl der arbeitslosen Gehilfen im Monatsdurchschnitt über 40 v. H. Die Veröffentlichungen des Gutenberg-Bundes im „Typograph" nennen für September 29,4 v. H. Arbeitslose bei 3647 Mitgliedern.

Die Höhe der in den ersten Kriegsmonaten für Beschäftigungslose und Beschränktarbeitende der Buchdruckergewerkschaft gezahlten Unterstützungen veranschaulicht die für die Verbandskasse durch die Arbeitslosigkeit geschaffene Belastung. Insgesamt wurden von der Verbandskasse gezahlt:

August 1914	547 675,90 M.
August 1913	219 911,30 „
September 1914	633 824,15 „
September 1913	174 911,— „
Oktober 1914	545 009,20 „
Oktober 1913	151 418,65 „

Es wurden also im ersten Kriegs-Vierteljahr 1,2 Millionen mehr an Arbeitslosenunterstützung gezahlt als in den entsprechenden Monaten des Vorjahres, deren Gesamtausgaben sich auf nur 546 000 M. belaufen. Die Bedeutung dieser Steigerung für die Kopfzahl der Unterstützten wächst noch durch die Tatsache, daß Ende August die statutarischen Unterstützungsbeiträge um 25 Pfennig herabgesetzt wurden. Nach der Statistik der Generalkommission der freien Gewerkschaften entfallen auf den Kopf des Arbeitslosen 10,35 M. pro Woche. Damit haben die Buchdrucker den höchsten Kopfbetrag von den in der Statistik enthaltenen 41 Fachverbänden.

Einen interessanten Vergleich mit den übrigen Fachverbänden läßt die vom Statistischen Reichsamt veröffentlichte Erhebung zu*). Danach belief sich die Arbeitslosigkeit bei 52 Gewerkschaften aller Richtungen im Durchschnitt aller männlichen Mitglieder in der letzten Augustwoche auf 21,2 v. H., bei den Buchdruckern auf 41,2 v. H., die damit an sechster Stelle und 19,9 v. H. über dem Durchschnitt stehen. Die höchste Arbeitslosigkeit weisen die Hutmacher mit 62,2 v. H. auf. Nach diesen rangieren die Bildhauer, Lithographen und Steindrucker, Porzellanarbeiter, Glasarbeiter, also durchweg Angehörige von Gewerben, die nach der in Abschnitt I gegebenen Gliederung zu den reinen

*) Reichsarbeitsblatt 1914.

Friedens-Industrien, bei denen naturgemäß der Mangel an Beschäftigung am meisten fühlbar ist, zu rechnen sind. Die Statistik der Generalkommission**) von der ersten Septemberwoche stimmt damit annähernd überein. Durchschnittsziffer von 46 Verbänden: 21,2 v. H., Buchdrucker 30,0 v. H. Der Unterschied der Zahlen für die Buchdrucker erklärt sich daraus, daß die verkürzt oder in Wechselschichten arbeitenden Mitglieder (10 055) von der Erhebung des Statistischen Reichsamts mit als arbeitslos erfaßt werden. Auf die im Reichsarbeitsblatt veröffentlichten Zahlen für die letzte Septemberwoche einzugehen, erübrigt sich, da diese sämtlich absolut einen Rückgang der Arbeitslosigkeit und relativ keine wesentlichen Verschiebungen zeigen.

Trotz dieser völlig unerwartet einsetzenden Arbeitslosigkeit, für deren Überwindung die bisherige Entwicklung des Gewerbes keinen Anhaltspunkt bieten konnte, ist es den weitsichtigen Maßnahmen des Tarifamtes gelungen, Abhilfe zu schaffen. Eine Bekanntmachung des Tarifamtes ermächtigt die Mitglieder, selbstständig Maßnahmen zur Einschränkung der Arbeitslosigkeit und Aufrechterhaltung des Betriebes zu treffen. Als erforderlich werden genannt: Verkürzung der Arbeitszeit, Einführung von Wechselschichten, so daß der einzelne Arbeiter etwa halbwöchentlich arbeitet und tageweise aussetzt. Daß von dieser Anregung weitgehender Gebrauch gemacht wurde, erhellt aus der hohen Zahl der beschränkt Arbeitenden; Mitte September 11 657 = 22,1 v. H. Der besondere Hinweis des Tarifamtes auf die Pflicht zur Einhaltung der 14tägigen Kündigungsfrist zeigt, daß unter dem Zwange der Verhältnisse die tariflichen Bestimmungen durch die Prinzipale nicht immer innegehalten wurden.

Unter dem Einfluß der vermehrten Einziehungen und der allmählichen Wiederbelebung der Geschäftstätigkeit, um deren Hebung die Tariforgane besonders bemüht waren, sank die Arbeitslosenziffer von Monat zu Monat. Bald wandelte sich mit dem allmählichen Übergang zur zweiten Konjunktur-

**) Korrespondenzblatt der Gewerkschaften 1914.

periode des Gewerbes, in der sich ein Kriegsbedarf an Druckerzeugnissen entwickelte, das Verhältnis von Arbeitsangebot und Nachfrage völlig entgegengesetzt um. Im Mai 1915 sind 43,7 v. H. aller Gehilfen zum Kriegsdienst einberufen, und nur 1,6 v. H. der noch im Lande befindlichen 40 000 Gehilfen arbeitslos. An Stelle der hohen Beschäftigungslosigkeit war ein gänzlich ungenügendes Angebot von Arbeitskräften getreten. Das dritte Vierteljahr 1915 weist im Wochendurchschnitt nach der Statistik des Tarifamtes über die paritätischen Arbeitsnachweise nur noch 217 vorgemerkte Gehilfen auf. 134 offene Stellen konnten nicht mehr besetzt werden. Besonders empfindlich für das Gewerbe war der Mangel an Spezialarbeitern, Maschinensetzern und Maschinenmeistern, besonders Rotationsmaschinenmeistern. Jetzt machte sich auch das Fehlen der unter dem Einfluß der Arbeitslosigkeit in den ersten Monaten in andere Gewerbe abgewanderten Facharbeiter erheblich bemerkbar. Anfang Februar 1915 waren 7,8 v. H. der Buchdruckergehilfen in anderen Gewerben tätig. Wenn diese erstaunlich hohe Ziffer auch in den nächsten Monaten abnahm, so blieb sie doch während des ganzen Krieges im Durchschnitt auf etwa 3,5. Dies läßt darauf schließen, daß die abgewanderten gelernten Gehilfen in anderen Kriegsbedarfgewerben als ungelernte Arbeiter höher bezahlt wurden als in ihrem Stammberuf.

Die Tarifgemeinschaft sah sich also plötzlich angesichts der Arbeiternachfrage vor völlig neue Aufgaben gestellt. Die Art, wie das Tarifamt diesem Bedürfnis entsprach, läßt deutlich die Tendenz erkennen, an den Bestimmungen des Tarifs in vollem Umfange festzuhalten und möglichst ohne „Ausnahmen" sich zu behelfen. Der Versuch, bei den einzelnen Firmen Maschinensetzer aus dem Bestande der Handsetzer heranzubilden, scheiterte an der geringen Zahl entbehrlicher Handsetzer. So wurden militärfreie Handsetzer durch die Arbeitsnachweise aufgerufen und den Firmen auf Anfordern zur Ausbildung überwiesen.

Ferner wurde versucht, aus der Zahl der kriegsbeschädigten gelernten Buchdrucker Ersatzkräfte zu gewinnen. Wenn diese Bestrebung auch für die Behebung des Arbeitermangels keine wesentliche Bedeutung hatte, so ist doch ein Einblick in die Fürsorge für die Kriegsinvaliden aus sozialpolitischen Gründen von Interesse. Eine besonders rege, durch das Tarifamt ins Leben

gerufene Aufmerksamkeit wurde dem Umlernen Kriegsbeschädigter gewidmet. Schon im April 1915 wurden Unterrichtskurse und Lazarettschulen zur Ausbildung kriegsbeschädigter Buchdrucker eingerichtet. Auch die Erfindung besonderer Hilfsapparate verdient hierbei erwähnt zu werden. Ein sinnreich konstruierter Setzrahmen ermöglichte einarmigen Setzern, in ihrem Berufe weiter tätig zu sein. Die Leistungen waren anfänglich allerdings sehr gering. So wurde in 54 Arbeitsstunden nach tariflichem Akkordlohn ein Reinverdienst von 14,55 M. erzielt — doch haben sorgsame Ausbildung und Geduld später bessere Ergebnisse gezeitigt. Die Zahl der bei den Arbeitsnachweisen vorgemerkten kriegsbeschädigten Buchdrucker betrug Ende 1918 477. Davon konnten untergebracht werden 288. Der Rest fand zum Teil ohne Vermittelung des Arbeitsnachweises Beschäftigung oder wurde zum andern Teil während des Krieges wieder zum Heeresdienst einberufen. Die Verordnung über die zwangsweise Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 9. Januar 1919, nach der auf je 100 beschäftigte Arbeiter ein Schwerbeschädigter eingestellt werden muß, hatte somit bei der verhältnismäßig geringen Zahl von Invaliden und der geregelten Fürsorgetätigkeit der Tariforgane im Buchdruckgewerbe keine wesentliche Bedeutung mehr.

Als weiterer Versuch des Tarifamtes zur Besserung des Arbeitsmarktes muß die Reklamation von eingezogenen Gehilfen genannt werden. Entsprechende Eingaben an die Generalkommandos und Bezirkskommandos hatten jedoch keinen erheblichen Erfolg, da die Anerkennung als kriegswichtiges Gewerbe der Buchdruckergemeinschaft zwar theoretisch gewährt, praktisch jedoch aus militärischen Gründen auf den Personalbedarf des Gewerbes die denkbar geringste Rücksicht genommen wurde.

Daß die vorläufigen Maßnahmen des Tarifamtes zur Belebung des Arbeitsmarktes keinen wesentlichen Erfolg hatten, geht aus dem Bestreben zahlreicher Betriebe hervor, männliche und weibliche Hilfskräfte einzustellen und auszubilden. Diesen Bestrebungen gegenüber erhält das Tarifamt in voller Schärfe die Bestimmungen des Tarifvertrages aufrecht und droht mit Ausschluß aus der Tarifgemeinschaft. Es spricht für die Festigkeit des Tarifgedankens, wenn trotz der durch den Krieg geschaffenen Notlage bis zum Dezember 1915 Ausnahmen nicht zugelassen wurden. Das Tarifamt bewies mit diesem Festhalten am Tarif-

gesetz den richtigen Blick für die Tragweite, die eine Gewährung von Ausnahmen gehabt hätte. Ist das Tarifgesetz in einem Punkt zum Nachteil eines der beiden Kontrahenten durchbrochen, so wird dies die Quelle weiterer Unzufriedenheit des geschädigten Teiles und die Ursache zur allmählichen Lockerung des Tarifgebäudes sein.

Im vorliegenden Falle hatten die Gehilfen ein starkes berechtigtes Interesse, das Eindringen berufsfremder Elemente nach Möglichkeit zu verhindern oder doch einzuschränken, da diese den nach Kriegsende zurückkehrenden gelernten Arbeitern die Arbeitsstellen fortnehmen konnten.

Inzwischen nahm die Arbeitslosigkeit weiter zu. Schlagartig beleuchtet der häufige Konditionswechsel der Gehilfen die Dringlichkeit der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkte. Obwohl die Arbeitslosenziffer im Dezember 1915 auf 0,6 gesunken war, vermittelten die Arbeitsnachweise der Tarifgemeinschaft im Wochendurchschnitt des vierten Vierteljahres 1915 noch 1680 Gehilfen. Es kann sich also nur um Gehilfen handeln, die infolge der Aussicht auf höhere Entlohnung die Stellung wechselten. Daß dies häufig auf tarifwidrigem Wege geschah, deutet die relative Zunahme der Prinzipalklagen bei den Schiedsgerichten wegen Kontraktbruches an.

Von den bei den Schiedsgerichten eingereichten Prinzipalsklagen gegen die Gehilfen betrafen Kontraktbruch:

1912 . 45 v. H.	aller Klagen	1915 . 80 v. H.	aller Klagen
1913 . 44 v. H.	„ „	1916 . 80 v. H.	„ „
1914 . 35 v. H.	„ „	1917 . 79 v. H.	„ „

Also im Durchschnitt der 3 letzten Friedensjahre 41 v. H., im Durchschnitt der 3 vollen Kriegsjahre 80 v. H.

Daß die gewerbliche Notlage eine Abhilfe dringend erforderte, selbst auf die Gefahr hin, Bestimmungen des Tarifvertrages abzuändern, läßt die immer heftigere Polemik des „Arbeitgeberverbandes im Druckgewerbe" erkennen, der nach anfänglichem gewerblichen Burgfrieden seine Opposition gegen das Tarifamt gerade durch diese Frage wieder angeregt fühlte.

Um der Gefahr der Betriebseinstellung infolge Personalmangels vorzubeugen, beschlossen Ende 1915 der Deutsche Buch-

drucker-Verein, der Verband Deutscher Buchdrucker, der Gutenberg-Bund und das Tarifamt grundsätzlich folgende Ausnahmen ven den tariflichen Bestimmungen zugelassen:

1. Vorübergehender Gehilfenaustausch von einer Druckerei zur anderen,
2. Bedienung von mehr als 2 Druckmaschinen durch einen Maschinenmeister,
3. Zulassung von ungelernten Hilfsarbeitern an Rotationsmaschinen,
4. Zulassung weiblicher Personen als Handsetzer,
5. Zulassung weiblicher Personen als Maschinensetzer (wenn zur Familie des Prinzipals gehörig),
6. Beschäftigung von Kriegsgefangenen,
7. Berechnung der Lehrlingszahl nach der Durchschnittsziffer der ersten 7 Monate des Jahres 1914 und Überschreitung der tariflichen Lehrlingsskala,
8. Ausbildung mehrerer Lehrlingsjahrgänge an Setz- und Rotationsmaschinen.

In jedem Falle blieb jedoch Genehmigung der Ausnahmen dem Tarifamte überlassen, das sich grundsätzlich das Recht zur Aufhebung der bewilligten Änderungen vorbehielt. Dienstverträge durften mit heranzubildenden Ersatzkräften nur für die Dauer des Krieges abgeschlossen werden.

Über die Bedeutung der Ausnahmen ist folgendes zu sagen:

Die Bedenken gegen Zulassung von nicht ausgebildeten männlichen und weiblichen Hilfsarbeitern zum Gewerbe sind vom Standpunkt der Arbeitnehmer durchaus verständlich. War doch der Ausgangspunkt der Organisation der Gehilfen und damit die Voraussetzung zur Gründung einer Tarifgemeinschaft das Bestreben, durch Wiederbelebung der unter dem Einfluß des manchesterlichen Individualismus verschwundenen Regelung des gewerblichen Lebens die sachgemäße Ausbildung des Nachwuchses und den Ausschluß berufsfremder Elemente zu sichern. Bemerkenswert sind in diesem Zusammenhang die Ausführungen B r e n t a n o s in einer Polemik gegen den „Arbeitgeberverband im Buchdruckgewerbe". Den Vorwürfen des Arbeitgeberverbandes

gegenüber, die „zünftlerische Beschränkung des Gewerbes durch die Tarifgemeinschaft sei ein Angriff auf die freie Arbeit" weist Brentano auf die verderblichen Folgen der über das Ziel weit hinausschießenden Politik der Gewerbefreiheit in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts hin. Das Fortfallen der Zunftbeschränkung der Lehrlinge habe zu einem Überangebot von meist minderwertigen Arbeitskräften im Gewerbe geführt. Erst die Organisation der Gehilfenschaft und die Gründung der Tarifgemeinschaft, die die notwendigen Einschränkungen der von den Arbeitgebern einseitig ausgenutzten Gewerbefreiheit geschaffen habe, sei die Grundlage einer gesunden Entwickelung geworden. In der Tat hat die Tarifgemeinschaft eine wesentliche Einschränkung der Erwerbslosenzahl erreicht. Daß die Gehilfen nun nach einer jahrzehntelangen günstigen Fortentwickelung die im vergangenen Jahrhundert erkämpfte Ruhe und Ordnung im Gewerbe aufrechterhalten wollen und mit Mißtrauen jeder Durchbrechung der gegebenen Normen gegenüberstehen, wird jeder verstehen Wenn so rein theoretisch betrachtet die bewilligten Ausnahmen im Hinblick auf die bisherigen Ziele der Tarifgemeinschaft einschneidend erschienen, so war ihre praktische Bedeutung dank der klugen Hemmungspolitik des Tarifamtes verschwindend gering geblieben. Allerdings übten zwei andere Faktoren auf die freie Durchführung der einmal bewilligten Ausnahmen wesentlichen Einfluß aus: einmal machte die unverständliche Handhabung des Hilfsdienstgesetzes durch einzelne Feststellungs- und Einberufungsausschüsse, die nicht selten den Druckereien die Kriegswichtigkeit absprachen und dem Gewerbe gelernte Arbeitskräfte entzogen, ein Zurückgreifen auf ungelernten Ersatz in größerem Umfange notwendig; zweitens wurde durch das neu geschaffene „Kriegs-Ersatz und Arbeitsdepartement" die Ablösung weiterer kriegsverwendungsfähiger Leute durch ungelernte Hilfskräfte vom Tarifamte gefordert. Die gewerblichen Bedenken mußten den militärischen Gründen weichen. Das Tarifamt verpflichtete sich in einer Erklärung, „Anträgen auf Ersatz männlicher Kräfte keinerlei Hindernisse in den Weg zu legen". Daß trotzdem der Umfang der nachgesuchten und bewilligten Ausnahmen bis Kriegsende gering geblieben ist, geht aus einer Zusammenstellung des Tarifamtes hervor, die den Zustand vom November 1918 festlegt. Es waren beschäftigt:

Weibliche Ersatzkräfte	zusammen
im Handsatz	1809
im Maschinensatz	472
an den Druckmaschinen	444
in der Stereotypie	68
im Korrekturenlesen	9
	2802

Männliche Ersatzkräfte	zusammen
im Handsatz	2
im Maschinensatz	8
an den Druckmaschinen	53
in der Stereotypie	38
im Korrekturenlesen	2
	103

Da im gleichen Zeitpunkt 30 273 gelernte Gehilfen (ohne Hilfsarbeiter) beschäftigt sind, die Zahl der im Felde stehenden gelernten Buchdrucker auf 61 751 gestiegen ist, so entfallen auf 100 gelernte Buchdrucker nur 9,6 Ersatzkräfte, auf 100 zu ersetzende dem Beruf entzogene Arbeiter nur 4,7 Ersatzkräfte.

Weiter waren 141 Lehrlinge vor Beginn des 4. Lehrjahres an der Setzmaschine und 8 Lehrlinge im 2. und 3. Lehrjahre an der Rotationsmaschine zugelassen. Die Lehrlingsskala wurde mit 757 Lehrlingen überschritten, das sind 5,5 v. H. der tariflich zulässigen Lehrlingszahl.

Nach dem Beschluß des Buchdruckerrates, über den an anderer Stelle zu berichten ist, sind Ende November 1918 die tariflichen Ausnahmen aufgehoben worden. Die Ablösung der Ersatzkräfte durch gelernte Gehilfen ging reibungslos vor sich, da die Interessen der Prinzipale und Gehilfen sich hierin begegneten. Als Ergebnis finden wir hierdurch bestätigt, daß die Zulassung von tariflichen Ausnahmen auf dem Gebiet der männlichen und weiblichen Ersatzarbeit durch den geringen Umfang der bewilligten Einstellungen keinen bedeutenden Einfluß auf die Tarifgemeinschaft hat gewinnen können. Zugelassen blieben allein die über die tarifliche Skala hinaus eingestellten und in der Ausbildung begriffenen Lehrlinge.

Wir stoßen hier wieder auf das Lehrlingsproblem, das in der Geschichte der tariflichen Entwicklung des Gewerbes stets eine hervorragende Rolle gespielt hat.

Wir hatten in der Einleitung festgestellt, daß die Verhältniszahl der Lehrlinge zu den Gehilfen infolge der jahrzehntelangen konsequenten Handhabung der Lehrlingsskala vor Kriegsausbruch auf etwa 25 herabgedrückt worden war.

Mit Kriegsausbruch trat in der Entwicklung der Lehrlingsziffer eine völlige Verschiebung ein. Der bedeutende Umfang der Einberufungen gelernter Gehilfen, die Notwendigkeit, infolge des nach Frühjahr 1915 eintretenden Mangels an gelernten Arbeitern durch vermehrte Einstellung von Lehrlingen einen Ausgleich zu schaffen, lassen die Verhältniszisffer auf 47,4 im Jahre 1917 hinaufschnellen*).

Bei der in den ersten Kriegsmonaten herrschenden Arbeitslosigkeit verbot das Tarifamt die Einstellung neuer Lehrlinge (Oktober 1914); die völlige Veränderung des Arbeitsmarktes zwang jedoch 1915 dazu, nicht nur die Einstellung von Lehrlingen wieder zuzulassen, sondern der Lehrlingsskala die Gehilfen-Durchschnittsziffer der ersten sieben Monate 1914 zugrunde zu legen, d. h. das Verhältnis zwischen Lehrlingen und Gehilfen sehr zuungunsten der Letztgenannten zu verschieben. Bald mußte sich das Tarifamt zu den bereits oben angeführten tariflichen Ausnahmen auf dem Gebiete des Lehrlingswesens entschließen. Lehrlinge wurden schon im zweiten und dritten Lehrjahre zu den Setz- und Rotationsmaschinen zugelassen. Die Lehrlingsskala konnte bei einzelnen Firmen auf Antrag mit Genehmigung des Tarifamtes überschritten werden. Ende Mai 1917 sind 499 Lehrlinge mehr eingestellt, als tariflich zulässig, Anfang 1918 608 und bei Kriegsende 757.

Trotz der relativen Vermehrung der Lehrlingszahl im Vergleich zu den Gehilfen hat die Zahl der Lehrlinge absolut seit Kriegsausbruch abgenommen. Die Gründe hierfür sind einmal in der Einberufung einer gewissen Zahl älterer Lehrlinge, vor allem in der Schwierigkeit zu suchen, geeignete Lehrlinge während des Krieges zu bekommen. Da infolge der hohen Löhne, die ungelernten jugendlichen Arbeitern gezahlt wurden, die Abneigung

*) Vergl. Seite 16.

gegen eine mehrjährige Lehrzeit mit geringem Kostgelde — die Lehrlinge erhielten durchschnittlich 6, höchstens 10 M. Taschengeld pro Woche — wuchs, hatte sich das Lehrlingsangebot wesentlich vermindert. Auch die Neigung zur Abwanderung war infolge des anderwärts lockenden höheren Verdienstes stärker geworden.

Die nachteiligen Folgen der relativen Lehrlingszunahme haben sich während des Krieges empfindlich bemerkbar gemacht. Der Nachwuchs, der im Kriege seine Ausbildung erhalten hat, ist im allgemeinen minderwertig; er ist schon zum größten Teil mit einem Bildungsmangel aus der Volksschule in die Lehre übergegangen, denn Verkürzung des Unterrichts, Zusammenlegung der Klassen und häufiger Lehrerwechsel haben die Unterrichtserfolge herabgesetzt; die technische Ausbildung der Lehrlinge hat bei der geringen Zahl gelernter Gehilfen unter dem Mangel an Aufsicht und Anleitung gelitten. Die Lehrlinge wurden während des Krieges zu beruflichen Arbeiten herangezogen, die sie mangels einer soliden Grundlage nur oberflächlich ausführen konnten. Die Buchdruckerfachschulen, die an den meisten größeren Druckorten neben den gewerblichen Fortbildungsschulen bestehen, konnten die Lehrlingsausbildung nicht wirksam genug unterstützen. Beschränkung der Stundenzahl, unregelmäßiger Schulbesuch, vor allem aber frühzeitige Einberufung zum Heeresdienst machten einen Ausgleich mangelnder technischer Ausbildung im Geschäft durch praktische Anleitung in der Fachschule unmöglich. So war bei Kriegsende die Frage nach einer sachgemäßen Ausbildung des Nachwuchses brennender denn je. Positive Reformarbeit hatte auf diesem Gebiet im Kriege nicht geleistet werden können.

Um ein abschließendes Gesamtbild über die Kriegswirkungen auf den Arbeitsmarkt im Buchdruckgewerbe zu gewinnen, werden wir die durch die revolutionäre Umwälzung auf dem Arbeitsmarkt geschaffenen Verhältnisse einer Betrachtung unterziehen. Nach der plötzlichen und überstürzten Demobilmachung, die alle Pläne des Kriegsamtes über allmähliche Entlassung nach Berufszweigen, Dringlichkeitsstufen und Familienverhältnissen über den Haufen warf, strömte eine ungeheure Menge Arbeitsloser auf den

heimischen Arbeitsmarkt. Dennoch blieb die Arbeitslosigkeit bedeutend hinter den Ziffern der ersten Kriegsmonate zurück. Als Material stehen die vom Statistischen Reichsamt im „Reichsarbeitsblatt" veröffentlichten monatlichen Tabellen vom Arbeitsmarkt, die Statistik des Verbandes deutscher Buchdrucker und die Erhebungen des Tarifamtes zur Verfügung. Aus der nachstehenden Übersicht ist das Anschwellen der Arbeitslosenziffer ersichtlich. Für Monat Januar 1919 sind die Angaben des „Reichsarbeitsblattes" falsch, für Februar fehlt die Ziffer ganz. Diese wurden nach der Verbands-Statistik vervollständigt.

Arbeitslose (am Ort und auf der Reise) auf 100 Mitglieder am Ende der letzten Woche.

Berichtender Verband	1917	1918				1919				
	Dez.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.	Jan.	Februar	März	April	Mai
VerbandDeutscher Buchdrucker . . .	0,3	0,7	0,0	—	12,1	17,6	Zwischen 9,3 u. 14,8	8,8	4,6	4,4
Gutenbergbund . .	0,2	—	—	1,7	7,1	7,4	5,4	4,8	3,1	3,6
Durchschnitt aller Verbände	0,9	0,8	0,7	1,8	5,4	6,6	6,0	3,9	5,5	3,8

Die Arbeitslosigkeit im Buchdruckerverband und Gutenbergbund steigt also sprunghaft vom November bis Dezember, erreicht im Januar mit 17,6 (7,4) ein Maximum und nimmt dann im Februar und März rasch ab, um im April einen Stand zu erreichen — für den Verband deutscher Buchdrucker 4,6 —, der genau der Jahresdurchschnittsziffer des letzten vollen Friedensjahres entspricht. Die Statistik des Tarifamtes über die Durchschnittswochenzahl der bei den 64 Arbeitsnachweisen der Tarifgemeinschaft vorgemerkten Gehilfen bestätigt das gewaltige Anschwellen der Arbeitslosigkeit in den ersten Monaten 1919.

	III. Vierteljahr 1918	IV. Vierteljahr 1918	I. Vierteljahr 1919
Zahl der vorgemerkten Gehilfen	12	2017	7662
Zahl der vermittelten Gehilfen	507	1386	2143
Zahl der offen gebliebenen Stellen	230	117	0

Interessant ist ein Vergleich der Buchdruckerziffer mit den Zahlen der übrigen Fachverbände und der Durchschnittszahl aller berichtenden Gewerkschaften. Nach den Tabellen des „Reichsarbeitsblattes" ergibt sich, daß zur Zeit des Maximums im Januar die Ziffer des Buchdruckerverbandes weit über dem Durchschnitt und von 33 berichtenden Fachverbänden an sechster Stelle lag. Im April ist sie unter die Durchschnittsziffer gesunken und rangiert von den Zahlen der 33 Verbände an sechzehnter Stelle. Hieraus ist zu folgern, daß die Arbeitslosigkeit im Buchdruckgewerbe nach der Revolution einen ungewöhnlich hohen Stand erreicht hat, daß es aber trotzdem gelungen ist, dieser Schwierigkeit schneller und gründlicher Herr zu werden, als in den meisten anderen Gewerkschaftsverbänden. Es liegt nahe, diese Wirkung den sicheren ud weitsichtigen Maßnahmen zuzuschreiben, die die Deutsche Buchdrucker-Tarifgemeinschaft zur Behebung der Arbeitslosigkeit traf. Die Notwendigkeit, den zu erwartenden Rückstrom von Arbeitskräften aufzufangen und für Arbeitsmöglichkeit zu sorgen, wurde vom Tarifamt rechtzeitig erkannt. Mitte November wurden durch einen Aufruf alle Prinzipale aufgefordert, die früher bei ihnen tätigen Gehilfen in ihren Betrieben wieder aufzunehmen und die während des Krieges zurückgestellten Arbeitsverrichtungen zur Beschäftigung weiterer Arbeitskräfte umgehend in Angriff zu nehmen. Gleichzeitig wurden die Arbeitsnachweise angewiesen, durch pünktliche Erledigung aller einlaufenden Anmeldungen den erforderlichen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage herbeizuführen. Diese vorbereitenden Maßnahmen wurden ergänzt durch eine einschneidende tarifliche Regelung. Ein Beschluß der Tariforgane vom 18. November legte allen Prinzipalen, die am 10. November 1918 mindestens 8 bis 12 Gehilfen beschäftigt hatten, die Verpflichtung auf, einen weiteren Arbeitslosen einzustellen. Bei 13 bis 16 Gehilfen sollten 2, auf 8 weitere Gehilfen je ein Arbeitsloser mehr beschäftigt werden. Am 30. November wurde tariflich festgelegt, daß alle am 29. Juli 1914 in einer Druckerei tätig Gewesenen nach ihrer Entlassung aus dem Heeresdienst einen Anspruch auf Wiedereinstellung bei ihrer alten Arbeitsstelle haben sollten. Das Lohneinkommen bei der Wiederaufnahme durfte nicht geringer sein, als der Lohn bei der Einberufung zuzüglich der inzwischen gewährten Teuerungszulagen.

So rennt die Verordnung über die zwangsweise Einstellung der Arbeiter während der Demobilmachung vom 4. Januar 1919 in der Tarifgemeinschaft der Buchdrucker offene Türen ein. Allerdings wurde durch diese Verfügung die Frage der verkürzten Arbeitszeit bedeutsam. Der Tarifausschuß beschäftigte sich mit den hieraus entstehenden Möglichkeiten in einer Sitzung im Februar 1919 und gelangte hierbei zur praktischen Durchsetzung eines Prinzips auf dem Gebiete der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, auf dessen Anerkennung, wie der „Korrespondent" schreibt, das „gewerkschaftliche Streben schon seit Jahrzehnten gerichtet war." Das ist die Verpflichtung der Unternehmer, die Not der Arbeitslosigkeit durch materielle Zuschüsse abzuschwächen und für weitgehende Unterbringung der Arbeitslosen zu sorgen. Tritt wegen Arbeitsmangels bei einzelnen Firmen eine Verkürzung der Arbeitszeit ein, so hat der Prinzipal bei Verkürzung um täglich eine Stunde 20 v. H., bei zwei Stunden 25 v. H. und bei drei Stunden $33^1/_3$ v. H. des ausfallenden Arbeitslohnes den Arbeitnehmern zu vergüten. Die Verkürzung wird nach Anhörung des Personals beschlossen und eine Woche vor Inkrafttreten angekündigt. Als am 20. März 1919 das Demobilmachungsamt die Verordnung vom 4. Januar dahingehend erweiterte, daß Entlassungen erst bei einer Arbeitszeitverkürzung um 24 Stunden in der Woche stattfinden durften, setzte das Tarifamt für eine täglich vierstündige Arbeitszeitverkürzung eine Entschädigung von 40 v. H. des ausfallenden Verdienstes fest. Es ist zweifellos, daß diese Entschädigungspflicht den Unternehmern erhebliche Opfer für die Übergangszeit aufgebürdet hat. Daß jedoch diese Maßregel geeignet war, innerhalb der Tarifgemeinschaft auf dem Gebiet des Arbeitsangebots wieder gesunde Verhältnisse herbeizuführen, und somit eine grundlegende sozialpolitische Bedeutung gehabt hat, beweisen die Arbeitslosenziffern des Gehilfenverbandes und des Gutenbergbundes im April 1919.

Beim Vergleich dieser Ziffern mit den Zahlen der Vorkriegszeit bleibt allerdings stets zu berücksichtigen, daß die Arbeitslosigkeit k ü n s t l i c h beschränkt war und fast sämtliche berufsangehörige Gehilfen verkürzt arbeiteten. Ein wesentlich anderes Bild würde sich ergeben, wenn man die Prozentzahl der beschränkt Arbeitenden zum Vergleich heranziehen könnte. Leider gibt hierüber weder die Statistik des Statistischen Reichsamtes,

noch die Erhebung des Tarifamtes Aufschluß. Die Arbeitszeitverkürzung ist selbstverständlich nicht als ständige Abhilfe für die Arbeitslosigkeit zu betrachten, sie kann und darf nur eine Übergangsmaßnahme sein, die bei einer allmählichen natürlichen Ausgleichung des Arbeitsmarktes in Fortfall kommen muß.

Eine erfreuliche Erscheinung der Revolutionsepoche ist die Tatsache, daß endlich die längst als notwendig erkannte Reform der Ausbildung des gewerblichen Nachwuchses der Vollendung praktisch näher gebracht wurde.

Eine Einschränkung der Lehrlingszahl ist die erste Voraussetzung sachgemäßer Ausbildung. Im Februar 1919 wurde daher für die Lehrlingsskala für 1919 die Gehilfendurchschnittsziffer des ersten Vierteljahres, die infolge der katastrophalen gewerblichen Lage sehr gering war, zugrunde gelegt und jede Überschreitung der Skala mit Ausschluß aus der Tarifgemeinschaft bedroht.

Ein vom Deutschen Buchdruckerverein auf Veranlassung des Tarifausschusses ausgearbeiteter Entwurf einer Lehrlingsordnung für das deutsche Buchdruckgewerbe versuchte die Frage grundsätzlich zu regeln. Hiernach sind Träger der Lehrlingsordnung die Prinzipalsmitglieder der Tarifgemeinschaft. Die Durchführung ist Sache des aus drei Prinzipalen bestehenden Hauptlehrlingsausschusses. Den Gehilfen ist bei der praktischen Durchführung, insbesondere bei der Ausbildung, eine Mitwirkung in den Bezirkslehrlingsausschüssen zugestanden. Der Entwurf gliedert sich nach diesen grundsätzlichen Feststellungen in sechs Abschnitte, in denen die wichtigsten Probleme der Lehrlingsausbildung behandelt werden, und zwar: Werbung von Lehrlingen für das Gewerbe durch umfassende Propaganda, eingehende geistige und körperliche Prüfung der Eignung zum Beruf, Einstellung in die Lehre mit genauer Regelung des Lehrvertrages, Gang der Ausbildung unter Festlegung der Lehrgänge für die einzelnen Jahre, Prüfungen nach dem zweiten Lehrjahre und nach Abschluß der Lehrzeit.

Der Gehilfenverband griff das Problem auf und forderte grundsätzlich eine Regelung der ganzen Frage innerhalb der Tarifgemeinschaft und demgemäß eine rein paritätische Zusammensetzung der Lehrlingsausschüsse. Es ist tatsächlich nicht einzusehen, warum den Gehilfen die Mitwirkung bei einer sie persönlich und sachlich so ungemein interessierenden Frage versagt

bleiben soll. Die Bedenken, die gegen die Einbeziehung der Lehrlingsfrage in die Tarifverträge geltend gemacht werden, beziehen sich meist auf übermäßige Beschränkung des Angebotes auf dem Arbeitsmarkt infolge von „Lehrlingshöchstzahlen". Daß diese Gefahr im Buchdruckgewerbe nicht besteht, hat die jahrzehntelange Bewährung einer tariflichen Lehrlingsskala bewiesen. Wenn also dieser Widerstand bereits glücklich überwunden ist, so sollte man auch nicht zögern, im Rahmen der Tarifgemeinschaft das Lehrlingswesen auf paritätischer Grundlage weiter auszubauen.

Daß über die Einzelheiten bei einer gemeinsamen Regelung der Lehrlingsfrage zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden Übereinstimmung zu erzielen wäre, zeigen die Forderungen des Gewerkschaftskongresses in Nürnberg im Sommer 1919. Die Forderungen, die in der Lehrlingsfrage auf dieser Tagung erhoben wurden, sind fast durchweg, wenigstens soweit sie die praktische Ausbildung betreffen, durch den Entwurf des Deutschen Buchdruckervereins verwirklicht.

Es ist zu hoffen, daß zwischen Prinzipalverein und Gehilfenverband zum Segen des Buchdruckgewerbes und insbesondere zur Gesundung des durch den Krieg verwahrlosten gewerblichen Nachwuchses eine Einigung erzielt wird, die die Lehrlingsfrage durch Aufnahme in die Bestimmungen des Tarifvertrages grundsätzlich regelt und, ohne die wertvollen praktischen Vorschläge des Deutschen Buchdruckervereins außer Acht zu lassen, die Gehilfen tätig an der dringend notwendigen Reform teilnehmen läßt.

III. Abschnitt.

Die wirtschaftliche Lage der Gehilfen.

Wir wenden uns nun der durch den Krieg geschaffenen wirtschaftlichen Lage der Arbeitnehmer zu. Sie wird bestimmt durch die Höhe des Arbeitslohnes im Verhältnis zu den Kosten der Unterhaltsmittel. Bei der während des Krieges von Jahr zu Jahr immer empfindlicher werdenden Teuerung ist daher die Frage der Lohnsteigerung für die Beurteilung der wirtschaftlichen Lage der Gehilfen entscheidend.

Der grundlegende Vorteil der Tarifverträge für die Arbeitgeber ist die Sicherheit, während einer gewissen Zeitdauer bei der durch das Vertragsverhältnis garantierten gewerblichen Ruhe unter den gleichen Bedingungen produzieren zu können. Der Unternehmer kann infolge des Vertrages mit festen Löhnen rechnen, daher weitausschauend kalkulieren, nach einem festen Produktionsprogramm arbeiten und durch geregelte Preise für längere Zeitdauer sich einen festen Kundenkreis schaffen. Dabei wird das Interesse an der tariflichen Lohnregelung um so größer sein, je größer der Anteil der Löhne an den Gesamtgestehungskosten ist*). Im Buchdruckgewerbe entfallen auf die Löhne nach den Berechnungsgrundlagen des Deutschen Buchdruck-Preistarifes im Akzidenzdruck 55, im Werkdruck 65, im Zeitungsdruck 75 v. H. der Gesamtunkosten. Es liegt auf der Hand, daß die Prinzipale die Einhaltung der tariflichen Lohnsätze während der Tarifperiode mit allen Mitteln durchzusetzen versuchen.

Die durch den Krieg geschaffenen wirtschaftlichen Tatsachen waren jedoch stärker als die Tarifgesetze. Die eingetre-

*) Vergl. Zimmermann: Die gesunkene Kaufkraft der Löhne und ihre Wiederherstellung, Heft 65 der Schriften der Ges. f. Soz. Reform. S. 60.

tenen Lohnsteigerungen wurden im wesentlichen bestimmt durch drei Faktoren. Zunächst und vor allem durch die erhöhten Reproduktionskosten der menschlichen Arbeit, d. h. die Verteuerung des gesamten Lebensunterhaltes, ferner durch das auf ein Minimum beschränkte Arbeitsangebot und endlich durch kriegspolitische Rücksichten. Innerhalb der Buchdruckertarifgemeinschaft wurde unter dem wachsenden Druck der Teuerung zunächst versucht, durch eine freiwillige monatliche Teuerungszulage von 10 M. für Verheiratete, 8 M. für Ledige am 1. April 1916 die Lage der Gehilfen zu verbessern. Diese vom Deutschen Buchdruckerverein beschlossene Lohnerhöhung blieb jedoch bedeutungslos, da die meisten Prinzipale sich nicht danach richteten. So entschloß man sich, obwohl der bis 31. Dezember 1916 gültige und inzwischen um ein Jahr verlängerte Tarifvertrag noch nicht abgelaufen war, zur tariflichen Festlegung einer obligatorisch zahlbaren monatlichen Teuerungszulage in Höhe von 12,50 M. bis 17,50 M. bei einer Entlohnung von 1 M. über dem Minimum und zwar abgestuft nach den Lokalzuschlägen. Bezeichnend ist hierbei, daß von einer zeitgemäßen Revision des Tarifes selbst und einer entsprechenden Erhöhung des Lohnminimums Abstand genommen wurde. Die Erklärung liegt einmal in der Voraussicht, daß bei längerer Kriegsdauer weitere Zuschläge unvermeidlich und die hierdurch bedingten jedesmaligen Abänderungen des Tarifvertrages höchst umständlich sein würden, vor allem aber in der damals schon in Unternehmerverbänden entschieden bemerkbaren Tendenz, die „unter dem Druck der Kriegsnotwendigkeiten abgerungenen Zugeständnisse" nach Friedensschluß wieder aufzuheben und die alten tariflichen Löhne wieder herzustellen*).

Weitere Erhöhungen der Teuerungszulagen wurden gewährt:
am 1. Mai 1917 um 14,9 v. H.,
am 26. November 1917 um 26,1 v. H.,
am 1. August 1918 um 30,6 v. H.,
am 1. Dezember 1918 um 12,4 v. H.,
am 1. Januar 1919 um 36,8 v. H.,
am 5. Mai 1919 um 61,8 v. H. und
am 1. Oktober 1919 um 30,2 v. H.**).

*) Vergl. Zimmermann wie oben Seite 41.

**) Die Teuerungszulage vom 1. Oktober 1919 kommt für die Lohnsteigerung Juli 1914 bis 1. Juni 1919 nicht mehr in Frage; vergl. Note S. 67.

Die Steigerungen des Lohnes gegenüber dem Stand vom 1. August 1914 sind aus der graphischen Darstellung auf Seite 63 ersichtlich. Hierbei sind zugrunde gelegt:

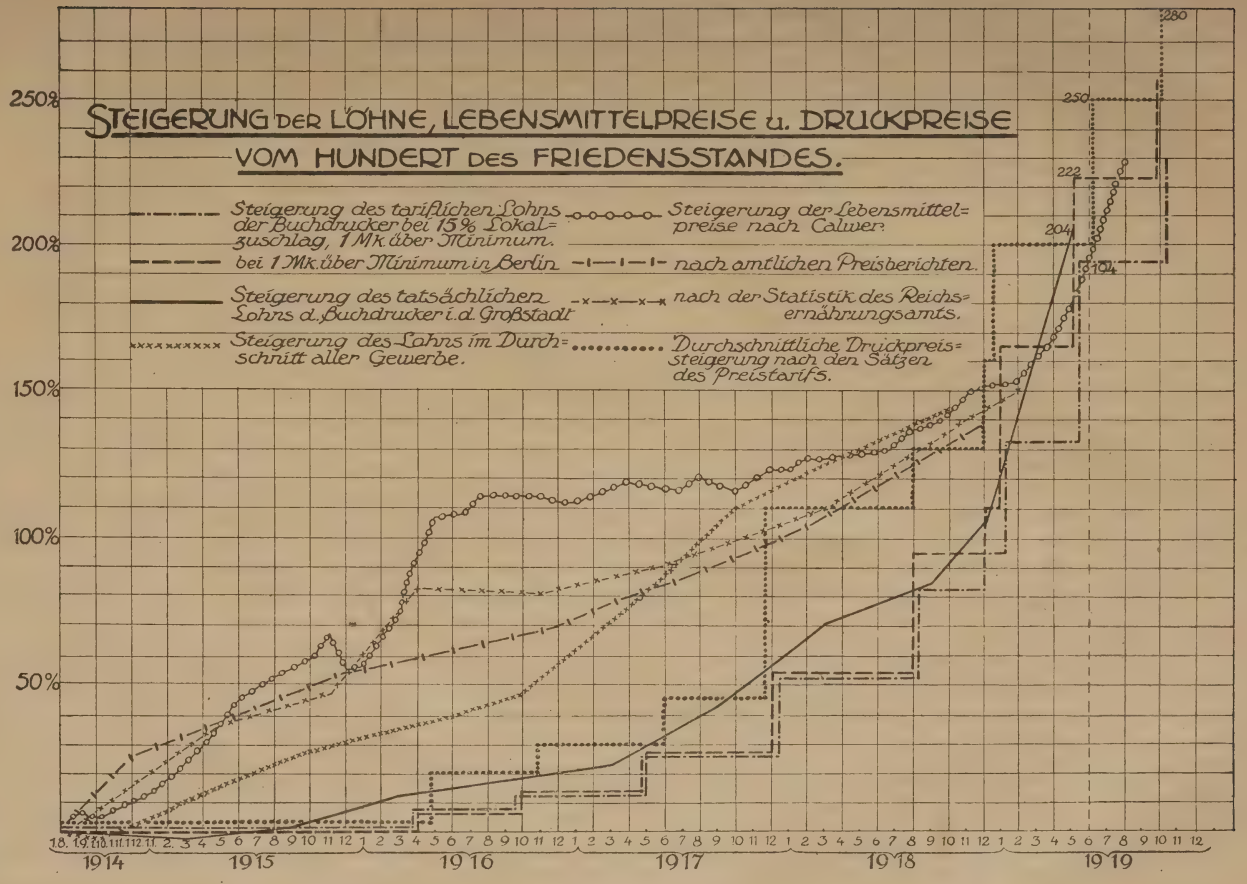
1. Der Lohn eines um 1 M. über Minimum entlohnten verheirateten Gehilfen an einem Ort mit 15 v. H. Lokalzuschlag als Beispiel eines tariflichen Durchschnittslohnes,
2. Der Lohn eines um 1 M. über Minimum entlohnten Gehilfen in Berlin als Beispiel eines der höheren tariflichen Lohnsätze,
3. Der Lohn eines Gehilfen bei einer Großdruckerei in der Großstadt.

Während die Lohnsätze zu 1 und 2 nach dem Tarif theoretisch errechnet wurden*), zeigt die Kurve zu 3 die tatsächliche Lohnsteigerung der am höchsten entlohnten Gehilfen in der Großstadt an. Um das durchschnittliche Wocheneinkommen dieser gelernten Arbeiter zu ermitteln, wurde aus den Löhnen von 15 Maschinenmeistern und Setzern der Durchschnittswert für die zweite Woche der Monate März und September jedes Kriegsjahres an Hand der Lohnbücher errechnet. Das Ergebnis ist folgendes:

Lohn eines Buchdruckergehilfen in der Großstadt.

Jahr	März		Mai		Juli		September		Dezember	
	Lohn in Mark	Steigerung v. H. der Lohnsumme im Juli 1914	Lohn in Mark	Steigerung v. H. der Lohnsumme im Juli 1914	Lohn in Mark	Steigerung v. H. der Lohnsumme im Juli 1914	Lohn in Mark	Steigerung v. H. der Lohnsumme im Juli 1914	Lohn in Mark	Steigerung v. H. der Lohnsumme im Juli 1914
1914 . . .	—	—	—	—	43,17	—	—	—	—	—
1915 . . .	42,88	—0,67	—	—	—	—	43,87	1,62	—	—
1916 . . .	48,19	11,6	—	—	—	—	50,—	15,8	—	—
1917 . . .	52,18	20,8	—	—	—	—	61,68	42,8	—	—
1918 . . .	72,87	68,7	—	—	—	—	79,—	83,0	87,42	102,4
1919 . . .	—	—	131,40	204	—	—	—	—	—	—

*) Die der graphischen Darstellung zugrunde gelegten Zahlen siehe in Tabelle Seite 64—66.


STEIGERUNG DER LÖHNE, LEBENSMITTELPREISE u. DRUCKPREISE
VOM HUNDERT DES FRIEDENSSTANDES.
Steigerung des tariflichen Lohns der Buchdrucker bei 15% Lokalzuschlag, 1 Mk über Minimum.
bei 1 Mk. über Minimum in Berlin
Steigerung des tatsächlichen Lohns d. Buchdrucker i. d. Großstadt
Steigerung des Lohns im Durchschnitt aller Gewerbe.
Steigerung der Lebensmittelpreise nach Calwer
nach amtlichen Preisberichten.
nach der Statistik des Reichsernährungsamts.
Durchschnittliche Druckpreissteigerung nach den Sätzen des Preistarifs.
250%
200%
150%
100%
50%
280
250
222
204
104
1914
1915
1916
1917
1918
1919

1. Wochenausgabe für den Bedarf einer 4köpfigen Familie an Lebensmitteln

nach R. Calwer.

Jahr		Jan.	Febr.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
1913	Ausgaben in Mk.	—	—	—	—	25,43	25,35	25,88	—	—	25,73	25,58	25,46
	Steiger. geg. Juli 1914 in %	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1914	Ausgaben in Mk.	25,57	25,29	25,08	24,96	24,70	24,73	25,12	26,41	26,14	27,09	27,86	28,72
	Steiger. geg. Juli 1914 in %	—	—	—	—	—	—	—	5	4	8	11	14
1915	Ausgaben in Mk.	29,65	31,49	32,90	34,41	36,49	37,36	38,16	39,13	39,93	41,90	38,86	39,33
	Steiger. geg. Juli 1914 in %	18	25	31	37	45	49	52	56	59	67	55	57
1916	Ausgaben in Mk.	41,26	43,40	48,40	51 78	52,29	52,61	53,47	53,53	53,55	53,50	52,92	53,21
	Steiger. geg. Juli 1914 in %	64	73	93	106	108	109	113	113	113	113	111	112
1917	Ausgaben in Mk.	53,67	54,15	54,69	54,81	54,58	54,34	55,26	54,67	54,37	54,79	55,49	55,49
	Steiger. geg. Juli 1914 in %	114	116	118	118	117	117	120	118	117	118	122	122
1918	Ausgaben in Mk.	56,50	56,47	57,—	57,13	57,30	57,60	58,11	59,43	60,84	61,80	62,49	62,96
	Steiger. geg. Juli 1914 in %	125	125	127	128	128	129	135	137	142	146	149	151
1919	Ausgaben in Mk.	63,75	64,93	67,30	69,65	73,70	78,65	82,21	—	—	—	—	—
	Steiger. geg. Juli 1914 in %	154	159	168	178	194	213	227	—	—	—	—	—

2. Preissteigerung von 13 Lebensmitteln in v. H. des Standes vom 1. 12. 1913 im Städtedurchschnitt,

errechnet nach den amtlichen Preisberichten zur Stat. Korrespondenz, 17. 12. 1918.

Tag des Vergleichs	1 kg Eßkartoffeln	1 kg Butter	1 kg Weizenmehl	1 kg Roggenmehl	1 kg Weißbrot	1 kg Graubrot	1 kg Zucker	1 kg Salz	1 kg Weizengries	1 kg Graupen	1 l Vollmilch	1 kg Pferdefleisch	1 Ei	Summe aller Prozent-Zahl.	Durchschn.-Preis-steigerung %
1. 12. 1913	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1. 12. 1914	147*)	—	—	74	—	80	—	—	—	—	4	—	—	480	24
	49	8	24	37	16	20	8	5	29	55	2	6	26		
1. 12. 1915	96	—	—	108	—	148	—	—	—	—	62	—	—	1070	53,5
	32	76	39	54	29	37	23	11	128	178	31	71	101		
1. 12. 1916	213	—	—	84	—	124	—	—	—	—	102	—	—	1356	67,8
	71	84	43	42	32	31	32	18	23	43	51	345	213		
1. 12. 1917	498	—	—	128	—	212	—	—	—	—	208	—	—	1985	99,3
	166	129	46	64	16	53	65	38	31	53	104	258	303		
1. 12. 1918	627	—	—	198	—	312	—	—	—	—	278	—	—	2765	138,3
	209	244	71	99	32	78	111	53	99	104	139	266	370		

*) Um durchschnittliche Preismeßziffern aus diesen Zahlen zu erhalten, wurde einzelnen Konsumartikeln, die besonders wichtig sind, ein „Gewicht" verliehen und zwar ist der Multiplikator für Kartoffeln 3, für Roggenmehl 2, für Roggengraubrot 4, für Vollmilch 2. Die Produkte sind bei den betr. Artikeln über die einfache Prozentzahl gesetzt. Der Divisor für Errechnung der Durchschnittspreismeßziffer ist 20.

3. Steigerung der Wochenausgaben einer 4köpfigen Schwerstarbeiterfamilie für rationierte Lebensmittel

nach der Statistik des Reichsernährungsamts.

Verglichen mit dem Stande vom April 1914.

Monat	1914	1915	1916	1917	1918	1919
April	—	37,5	81,4	87,6	109,0*)	149,8**)
Oktober	11,3	46,3	79,5	100,0	141,0	—

*) Für Februar 1918. **) Für Januar 1919.

Tariflicher Wochenlohn eines verheirateten Buchdruckergehilfen in Kl. C bei 1 Mk. über Minimum.

Tag der Lohnerhöhung	Bei 15% Lokalzuschlag			In Berlin		
	Grundlohn Mk.	Zulage Mk.	Steigerung %	Grundlohn Mk.	Zulage Mk.	Steigerung %
1. 4. 1916 . . .	32,62	2,50	7,7	35,38	2,50	7,1
1. 10. 1916 . . .	32,62	3,75	11,25	35,38	4,38	12,4
1. 5. 1917 . . .	32,62	8,50	26,1	35,38	9,50	26,8
26. 11. 1917 . . .	32,62	17,—	52,2	35,38	19,—	53,7
1. 8. 1918 . . .	32,62	27,—	82,8	35,38	33,50	94,6
1. 12. 1918 . . .	32,62	31,—	95,2	35,38	38,50	108,8
1. 1. 1919 . . .	32,62	43,—	132,0	35,38	58,50	165,2
5. 5. 1919 . . .	32,62	63,—	193,8	35,38	78,50	222,0
1. 10. 1919 . . .	32,62	75,—	224,0	35,38	90,50	256,5

Die Gesamtsteigerung des Lohneinkommens bis 1. Juni 1919*) beträgt nach 1: 193,8 v. H.,
nach 2: 222 v. H.,
nach 3: 204 v. H.
des Friedensstandes. Wie aus der Darstellung ersichtlich, verläuft die Kurve zu 3, bei der die tatsächlichen Lohnerhöhungen zugrunde gelegt wurden, bis auf geringe Abweichungen völlig gleichartig zu den beiden Kurven zu 1 und 2 die sich auf die tarifliche Lohnsteigerung stützen. Wir schließen hieraus, daß wir bei der Betrachtung der relativen Lohnsteigerung mit ausreichender Genauigkeit die tariflich errechneten Erhöhungen verwenden können.

Bedeutet nun diese Nominal-Lohnerhöhung einen Ausgleich der vermehrten Unterhaltskosten und hat die durch die Tarifgemeinschaft bewirkte Lohnregelung den Reallohn der Buchdruckergehilfen während des Krieges auf angemessener Höhe gehalten? Wir vergleichen zur Beantwortung dieser Frage die Steigerung des Nominallohnes mit der Preiserhöhung der Lebensmittel während des Krieges. Da der durchschnittliche Anteil der Ausgaben für Lebensmittel in Arbeiterfamilien nach einer Erhebung des Kriegsausschusses für Konsumenten-Interessen während des Krieges auf 59,41 v. H. der Gesamtausgaben im Durchschnitt angewachsen ist, kann dieser weitaus wichtigste Faktor mit Recht einer Betrachtung über die relativen Reallohn-Änderungen zugrunde gelegt werden.

Für die Ermittelung der Lebenskostensteigerung benutzen wir folgendes Material:

1. Die monatlichen Berechnungen der Wochenausgaben für den Bedarf einer vierköpfigen Familie an Lebensmitteln nach Calwer (dreifache Ration eines Marinesoldaten im Frieden). Wir berücksichtigen, daß infolge der qualitativen und quantitativen Verschiebung des Friedenskonsums und bei der alleinigen Zugrundelegung der amtlichen Preisnotierungen die hieraus gezogenen Schlüsse für sich allein nicht einwandfrei sein können.

*) Um einen Vergleich mit der Lohnsteigerung in anderen Gewerben und im Ausland zu ermöglichen, wird die Lohnsteigerung innerhalb der Periode von Juli 1914 bis 1. Juni 1919 einer Betrachtung unterzogen.

2. Eine Gegenüberstellung der Preisbewegung im Kleinhandel nach den amtlichen Preisberichten zur „Statistischen Korrespondenz" vom 17. Dezember 1918 in Heft 66 der Schriften der Gesellschaft für soziale Reform*).
3. Übersicht aus der „Statistik der Nahrungsmittelversorgung" des Reichsernährungsministeriums über die Ausgaben einer vierköpfigen Schwerarbeiter-Familie für rationierte Lebensmittel**). Die letzten Zahlen bezeichnen die unterste Grenze des Betrages, um den die Lebensmittel verteuert wurden.

Aus den vorgenannten drei Unterlagen wurde die Steigerung der Lebensmittelpreise für die einzelnen Zeitabschnitte während des Krieges in prozentualen Ziffern, denen der Preis vom 1. August 1914 zugrunde liegt, errechnet. Wenn die Kurven auch in Einzelheiten voneinander abweichen, so kann folgendes doch als erwiesen festgestellt werden: Die Lebensmittel haben sich bis Mitte 1915 um mindestens 40 v. H., bis Mitte 1916 um mindestens 80 v. H., bis Mitte 1917 um mindestens 100 v. H., bis Kriegsende um mindestens 140 v. H. verteuert***).

Demnach sind die Lohnerhöhungen im Buchdruckgewerbe während des ganzen Krieges hinter der Preissteigerung der wichtigsten Lebensmittel zurückgeblieben. Besonders fallen die beträchtlichen Unterschiede zwischen Nominallohn und Preiserhöhung in den Kriegsjahren bis Ende 1917 ins Auge. Bis zum 1. Oktober 1916 ist noch keine tarifliche Erhöhung der Löhne, dagegen eine Verteuerung der Lebensmittelpreise um wenigstens 85 v. H. eingetreten.

Betrachten wir vergleichsweise die Lohnentwickelung in anderen Gewerbezweigen. Eine interessante Gegenüberstellung ermöglicht die Statistik der Leipziger Ortskrankenkasse über den Anteil der höchsten Lohnklasse†):

*) Günther: Kriegslöhne und Preise und ihr Einfluß auf Kaufkraft und Lebenskosten. Jena 19, Seite 59.

**) In Nr. 253 der Sammelmappe „Die wirtschaftliche Lage" veröffentlicht vom Reichsministerium für wirtschaftliche Demobilmachung 25. April 1919.

***) Dies stimmt auch überein mit der Schlußfolgerung von Günther. Vergl. Seite 81 der oben genannten Untersuchung.

†) Veröffentlicht in den entsprechenden Jahrgängen des „Reichsarbeitsblattes".

Industrie	Anteil der höchsten Lohnklassen (über 4,50 Mk.)				
	1907	1913	1918 Sept.	1918 Dez.	1919 Juni
Industrie der Steine und Erden	31,3	51,1	77,3	81,8	91,0
Metallverarbeitung	33,9	54,4	69,9	75,9	77,3
Maschinenindustrie	43,0	60,5	75,0	77,3	79,6
Baugewerbe	53,1	73,3	90,9	93,9	95,8
Chemische Industrie	21,9	47,6	93,4	95,7	96,3
Textilindustrie	16,9	31,5	92,2	93,3	94,8
Papier-, Leder-, Gummi-Ind.	39,6	59,5	71,4	77,7	80,7
Vervielfältigungsgewerbe	[1] 57,2	[2] 66,4	[6] 72,8	[5] 79,7	[5] 84,1

Danach hatte 1907 von den aufgeführten acht Gewerbezweigen das Vervielfältigungsgewerbe bei weitem den höchsten Anteil an den Lohnklassen über 4,50 M. Nach dem Tarifvertrag von 1912 war der Anteil für 1913 mit 66,4 v. H. immer noch an zweiter Stelle. Dagegen hat der höchste Lohnanteil sich im Kriege nur auf 72,8 v. H. erhöht, gegenüber Steigerungen auf über 90 v. H. im Baugewerbe, der Chemischen- und Textil-Industrie. Damit ist die polygraphische Industrie an sechste Stelle gerückt. Ende Dezember 1918 hat sich das Verhältnis nicht wesentlich geändert. Der Buch- und Steindruck rangiert an 5. Stelle. Die Steigerung des höchsten Lohnanteiles von September 1913 bis Dezember 1918 beträgt:

	September 1913	Dezember 1918
Industrie der Steine und Erden	26,2	30,7
Metallverarbeitung	15,5	21,5
Maschinenindustrie	14,5	16,8
Baugewerbe	17,6	20,6
Chemische Industrie	45,8	48,1
Textilindustrie	60,7	61,8
Papier-, Leder-, Gummi-Industrie	10,9	17,2
Vervielfältigungsgewerbe	6,4	13,3

Die Steigerung des höchsten Lohnsatzes ist im Buchdruckgewerbe auffallend klein; beides läßt auf eine im Vergleich zu den anderen Gewerben wesentlich geringere Lohnsteigerung während des Krieges schließen.

Nach der vom Statistischen Reichsamt durchgeführten enquetenweisen Lohnermittelung ergibt sich für den durchschnitt-

lichen Tagelohn eines männlichen Arbeiters in allen Gewerbegruppen:

	1914		1915		1916		1917		1918	
Lohnhöhe	März	Sept.	März	Sept.	März	Sept.	März	Sept	März	Sept.
	5,17	5,12	5,88	6,55	7,00	7,56	9,10	10,82	11,68	12,46
Steigerung gegen März 1914	—	– 0,78	14,0	27,0	35,7	46,4	76,1	109,7	126,1	141,1

Demgegenüber betrug der tarifliche Minimallohn eines verheirateten gelernten Buchdruckers in Klasse C. bei 15 v. H. Lokalzuschlag:

	1914		1915		1916		1917		1918	
Buchdruckerlohn Kl. C Lohnhöhe	März	Sept.	März	Sept.	März	Sept.	März	Sept.	März	Sept.
	5,27	5,27	5,27	5,27	5,27	5,52	5,90	6,69	8,10	9,77
Steigerung	0	0	0	0	0	4,8	12,0	27,0	53,8	85,3

und der tatsächliche Tagelohn eines Gehilfen in einer großstädtischen Druckerei

	1914	1915		1916		1917		1918	
Buchdruckerlohn (tatsächl. Tagelohn) in der Großstadt Lohnhöhe	Juli	März	Sept.	März	Sept.	März	Sept.	März	Sept.
	7,20	7,15	7,31	8,03	8,33	8,70	10,28	12,15	13,17
Steigerung gegen Juli 1914	—	0,7	1,6	11,6	15,8	20,8	42,8	68,7	83,0

Der Durchschnitts-Tagelohn in ganz Deutschland für gelernte Drucker, Handsetzer, Korrektoren, Schweizerdegen und Maschinenmeister betrug nach der Statistik des Tarifamtes vom Jahre 1912 5,36 M., nach der Statistik vom März 1917 7,10 M., d. h. von 1912 bis März 1917 eine Lohnsteigerung von 32,5 v. H. Berücksichtigt man, daß der Durchschnittslohn im März 1914 zweifellos über 5,36 M. lag, so würde die Erhöhung noch geringer sein. Es ergibt sich also folgendes:

1. Während der tarifliche Minimal-Tagelohn der Buchdrucker im Frieden um 11 Pfg. höher war, als der Durchschnittslohn in allen Gewerben, liegt nicht nur der Buch-

drucker-Minimillohn, sondern auch der Durchschnittslohn wesentlich — für März 1917 um 1,98 M. = 21,9 v. H. — unter dem Durchschnittslohn aller Gewerbe. Der Durchschnittslohn der bestentlohnten Kräfte im Buchdruckgewerbe lag im Juli 1914 um 2,04 M. = 39,6 v. H. über dem allgemeinen Durchschnittslohn, dagegen im März 1917 um 0,38 M. = 4,2 v. H. und im September 1917 um 51 Pfg. = 4,7 v. H. unter dem Gewerbedurchschnitt.

2. Ferner: die Durchschnittslohn-Steigerung im Buchdruckgewerbe vom März 1914 bis März 1917 betrug höchstens 32,5 v. H. gegen eine allgemeine Durchschnittslohnsteigerung um 76,1 v. H.
3. Die durchschnittliche Lohnsteigerung in allen Gewerben ist seit Kriegsausbruch der Erhöhung der Lebensmittelpreise in gleichmäßiger Entwickelung gefolgt und hat die Preissteigerung der rationierten Lebensmittel im September 1917 eingeholt. Im Buchdruckgewerbe bewirkt die Teuerung bis September 1917 eine sehr unbedeutende Lohnaufbesserung, die die erhöhten Lebensmittelpreise keineswegs ausgleicht. Die Tatsache, daß die Preissteigerungskurve von der Durchschnitts-Lohnsteigerung im September 1917 erreicht wird, läßt selbstverständlich nicht den Schluß zu, daß der Reallohn für den Durchschnitt aller Gewerbe annähernd derselbe ist, wie vor dem Kriege; denn einmal wird bei der Preiserhöhung nur der Minimalwert angezeigt — Schleichhandelspreise sind nicht berücksichtigt — zweitens aber hätten bei der Feststellung der absoluten Höhe des Reallohnes auch die Preise für alle anderen zum Arbeiter-Haushalts-Budget gehörigen Unterhaltsmittel in Betracht gezogen werden müssen. Was wir folgern sind lediglich relative Unterschiede.

Welche Gründe hat dieses auffällige Zurückbleiben der Lohnerhöhungen im Buchdruckgewerbe? Zunächst ist Tatsache, daß in den meisten Gewerben mit Ausnahme der ausgesprochenen Kriegsindustrien der Nominallohn mit der Steigerung aller Unterhaltskosten nicht Schritt halten konnte und daß hierdurch für Millionen unserer Arbeiterschaft der Arbeitslohn „auf die in einem Volke gewohnheitsmäßig zur Fristung der

Existenz und zur Fortpflanzung erforderliche Lebensnotdurft" beschränkt wurde. Trotzdem bleibt die geringe Lohnsteigerung in einem Gewerbe, dessen mustergültige Organisation den Arbeitern bisher einen besonders günstigen Lebensstandard gewährleistet hatte, bemerkenswert. Wir messen den Grund zu der relativ langsameren Lohnsteigerung dem Tarifvertrag bei. Diese Annahme wird bestätigt durch die Tatsache, daß in allen ausgesprochenen Tarifgewerben die Löhne bis weit in das Jahr 1916 hinein auf dem Friedensstand gehalten wurden. Nach den Feststellungen von Heinrich Stühmer*) wurden in den Tarifgewerben erstmalig tarifliche Lohnerhöhungen erreicht in folgender zeitlichen Reihenfolge:

1. Steinsetzer, am 1. Februar 1916, Erhöhung um 10, 15 und 20 v. H.
2. Maler, am 1. März 1916, Stundenzulage 5 bis 6 Pfennig.
3. Klempner, Metallarbeiter, am 8. Februar 1916, Tarifliche Teuerungszulage.
4. Baugewerbe, Mai 1916 bis September 1916, 7, 10, 11 Pfg. Stundenzulage.
5. Buchbinder, 8. Mai 1916, 1 bis 6 Pfg. Stundenzulage.
6. Hutmacher, 3. August 1916, Zulagen um 3 bis 20 v. H.
7. Holzgewerbe, 7. November 1916, niederste Klasse, Stundenlohn von 34 Pfg. auf 45 Pfg. plus 20 Pfg. Zulage = 65 Pfg., also Steigerung um 91 v. H., in der höchsten Klasse 85 Pfg. (= 85 v. H. Zulage).

Die Buchdrucker erreichten Anfang Dezember 1916 die erste tarifliche Teuerungszulage, die rückwirkend vom 1. Oktober 1916 gewährt wurde und einschließlich der freiwilligen Zulage vom 1. April 1916 11 v. H. des Friedenssatzes betrug.

Demgegenüber meldet die Statistik der freien Gewerkschaften für das Jahr 1915 eine durch friedliche Lohnbewegungen erreichte Lohnerhöhung von insgesamt 1 448 704 M. pro Woche, die 647 978 Mitgliedern zugute kam. Bei einem Gesamt-Mitgliedbestand von 1 159 497**) für den Jahresdurchschnitt 1915 ergibt sich also eine Lohnsteigerung um 2,23 M. für 56 v. H. aller Gewerkschaftsmitglieder. Diese durchweg nicht tariflich gebundenen

*) Sozialist. Monatshefte 1917, Seite 298 f.
**) Nach Reichsarbeitsblatt, Sonderheft 16, Seite 18.

56 v. H. aller Gewerkschaftsmitglieder haben also gegenüber ihren in Tarifgemeinschaften zusammengeschlossenen Kollegen bereits im Jahre 1915 Lohnerhöhungen erreicht, während das erste Tarifgewerbe erst im Februar 1916 mit einer Teuerungszulage folgte. Wir können hiernach der Behauptung Stühmers, wonach ohne Tarifverträge in den angeführten Gewerben eine Lohnerhöhung nicht möglich gewesen wäre, nicht beistimmen, müssen vielmehr der Tarifgemeinschaft während der ersten Kriegsjahre einen verzögernden Einfluß auf die Nominallohnsteigerungen zuschreiben.

Obwohl, wie wir gesehen haben, Frauenarbeit im Buchdruckgewerbe auf eine geringe Zahl beschränkt geblieben ist, muß berücksichtigt werden, daß die Möglichkeit eines Nebenverdienstes der Frau in einem andern Gewerbe, z. B. in Munitionsfabriken, unter Umständen einen Ausgleich des niederen Reallohns durch vermehrtes Familieneinkommen herbeiführen kann. Statistisches Material über das Familieneinkommen in Buchdruckerfamilien während des Krieges steht allerdings nicht zur Verfügung.

Zusammenfassend muß gesagt werden, daß bis zum Kriegsende die Festsetzung der Teuerungszulagen in der Buchdruckertarifgemeinschaft ein ausreichendes Lohneinkommen den Gehilfen nicht gesichert hat.

So ist es verständlich, daß nach der Revolution die organisierten Buchdrucker sehr beträchtliche Lohnforderungen stellen und durchzusetzen wissen. Die Löhne sind nach der zweiten Revision im Mai 1919 nach tariflicher Berechnung um 65 v. H. höher als im Oktober 1918, nach der Berechnung der Durchschnittssätze in einer großstädtischen Druckerei um 66,3 v. H. Daß dies gegenüber anderen Gewerben als relativ bedeutende Steigerung gelten muß, zeigt wieder das Wachsen des Lohnanteiles der höchsten Klassen nach der Statistik der Leipziger Ortskrankenkasse. Nach der Tabelle auf Seite 69 beträgt die Zunahme des höchsten Lohnanteiles vom September 1918 bis Juni 1919:

Industrie der Steine und Erden . .	13,7 v. H.
Metallverarbeitung	7,4 „
Maschinenindustrie	4,6 „
Baugewerbe	4,9 „

Chemische Industrie	2,9 v. H.
Textilindustrie	2,6 „
Papier-, Leder-, Gummi-Industrie . .	9,3 „
Vervielfältigungsgewerbe.	11,3 „

Nächst der Industrie der Steine und Erden hat also das Vervielfältigungsgewerbe die stärkste Zunahme zu verzeichnen. Der tarifliche Durchschnittsstundenlohn des verheirateten Buchdruckers bei 15 v. H. Lokalzuschlag beträgt im Juni 1919 2 M., der Berliner Tariflohn 2,35 M., der Minimallohn für den unverheirateten Gehilfen unter 21 Jahren in Orten ohne Lokalzuschlag 1,56 M. und der tatsächliche Stundenlohn eines Berliner Buchdruckers 2,73 M. In anderen Gewerben ist die absolute Lohnhöhe keineswegs niedriger. Das zeigen folgende, dem „Vorwärts" entnommene Lohnzahlen aus dem ersten Halbjahr 1919.

Weißglas-Arbeiter verdienen 2,25 M. (Minimum) bis 4 M. die Stunde.

Lederarbeiter der Reiseartikel-Branche 2,65 M. nach Reichstarif.

Steinsetzer 2,80 M.

Maler 2,50 M. (Berliner Minimallohn).

Holzarbeiter Durchschnittslohn 2,50 M.

Metallarbeiter: Dreher 3,20 M., Maschinenschlosser 3,50 M.

Tariflicher Minimallohn der Metallarbeiter nach dem von den Arbeitern abgelehnten Vergleichsvorschlag des Schiedsgerichts: Fünf Lohnklassen von 2,20 bis 3 M. plus 10 bis 30 Pfg. Zuschlag.

Ehe wir ein abschließendes Urteil über den Reallohn im Buchdruckgewerbe fällen, soll noch versucht werden, die im Mai 1919 erreichte Lohnsteigerung mit der Erhöhung des Lohneinkommens im Auslande zu vergleichen.

Genauere Angaben, insbesondere über das Druckgewerbe, finden sich für England in der „Labor-Gazette" 1919. Wir stellen zunächst das Material zusammen.

Die Arbeitgeber-Statistik liefert keine einwandfreien Zahlen, da von 55 136 Mitgliedern der „Trade Union of Printer" (Ende Mai 1919) nur 9173 erfaßt werden und in dieser Zahl offenbar auch ungelernte Buchdrucker enthalten sind. Eine Gegen-

überstellung der Lohnausgaben und Arbeiterzahl zeigt: für Januar 1919: 7936 Arbeiter mit 19 982 Pfd. St. Lohneinkommen, d. i. 50,2 Schilling im Durchschnitt, für Mai 1919: 9173 Arbeiter mit 25 704 Pfd. St., d. i. 56,2 Schilling im Durchschnitt. Beide Zahlen dürften aus dem zweiten der oben erwähnten Gründe wesentlich zu niedrig sein. Bessere Unterlagen ergibt die Statistik des Britischen Arbeitsministeriums über die monatlichen Lohnerhöhungen in allen Gewerben. Daraus geht hervor, daß im Dezember 1918 im Durchschnitt aller Lohnklassen den Buchdruckern ein Minimallohn von 50 Schilling gezahlt wurde. Ende Dezember und im Laufe des Januar 1919 setzten in England, Schottland und Irland Lohnbewegungen der organisierten Buchdrucker ein, die zu einer Erhöhung des Minimallohnes um 2 bis 10 Schilling führten. Eine neue allgemeine tarifliche Regelung für 282 Druckorte und Distrikte wurde im Mai 1919 eingeführt. Das Minimum war danach in sechs Lohnklassen abgestuft, von 60 Schilling bis 83 Schilling. Bei einer mittleren Lohnklasse erhalten wir als tariflichen Durchschnittslohnsatz 71 sh. 6 d. Nach Angaben des Englischen Handelsamtes*) betrug der Durchschnittslohn vor dem Kriege 30 sh. 6 d. Das ergibt eine Steigerung bis Dezember 1918 von 19 sh. 6 d. = 64 v. H., bis Mai 1919 von 41 sh. = 134,2 v. H. — Die Durchschnittslohnsteigerung in allen Gewerben wird in einer besonderen Übersicht auf 100 bis 120 v. H. geschätzt**). Die Steigerung der Lebensmittelpreise beläuft sich nach den Indexzahlen des Arbeitsministeriums im Dezember auf 129 v. H., im Mai auf 107 v. H. des Friedensstandes.

In D ä n e m a r k verdient nach „Statistiske Efterretninger" 1919, Seite 6 der gelernte Buchdrucker Juli 1918 60,74 Kronen gegen 36,16 Kronen im Frieden; die Erhöhung beträgt also 68 v. H. Die durchschnittliche Lohnsteigerung in allen Gewerben für Dezember ergibt sich nach der gleichen Quelle: Durchschnittslohn für das ganze Land Anfang Januar 1919 112,3 Öre, Durchschnittslohn für das ganze Land Juli 1914 56 Öre, also eine Lohnsteigerung von 101 v. H. — Die Lebensmittelpreise sind nach der Übersicht der „Labor-Gazette" im Dezember 1918 um 86 v. H., im Juli 1918 um 87 v. H. höher als im Juli 1914.

---

*) Vergl. v. T y s z k a, Lebenshaltung der arbeitenden Klassen, Absch. 1.
**) „Labor-Gazette" 1919, Seite 174.

In den Vereinigten Staaten ist innerhalb des Zeitraumes von Februar 1915 bis Dezember 1918 nach einer Statistik im „Iron Age" nach Mitteilung der „Deutschen Allgemeinen Zeitung" vom 17. Juli 1919, Nr. 339 die Lohnhöhe in der Weberei auf das 1,9fache, in der Spinnerei auf das 2,5fache, in der Eisen- und Stahl-Industrie auf das 2,2fache, in der Auto-Industrie auf das 1,5fache gestiegen. Das ergibt eine Steigerung von 90 bzw. 150, bzw. 120, bzw. 50 v. H. oder im Durchschnitt rund 100 v. H. Das Juniheft 1919 der „Labor-Gazette" enthält Angaben über die Lebensmittel-Verteuerung in der Nordamerikanischen Union: im Dezember 1918 84 v. H., im April-Mai 1919 78 v. H. gegen 1913.

In Norwegen beträgt die Lohnerhöhung nach „Meddelelser for Norsk Arbeidsgiverforening" vom 14. März 1919, S. 174 auf Grund von statistischen Feststellungen der Norwegischen Reichsversicherungsanstalt 1901 bis 1914: 70,7 v. H., 1901 bis Januar 1919: 336,5 v. H. im Durchschnitt aller Gewerbe. Das ergibt durch Umrechnung eine Erhöhung um 156 v. H. gegenüber dem Stand von 1914. Die gleiche Quelle meldet eine Preissteigerung von 16,9 v. H. von 1901 bis 1913, 217,2 v. H. bis 1919. Wir erhalten durch Umrechnung von 1913 bis Januar 1919: 176 v. H. Nach der Übersicht der „Labor-Gazette" stiegen die Preise in Norwegen bis Dezember 1918 um 175 v. H. gegen den Friedensstand.

In Schweden wird (nach „Sociala Meddelanden", S. 181, „Labor-Gazette" Mai 1919) die Lohnsteigerung im Durchschnitt aller Gewerbe auf 110 v. H. für Dezember 1918, die Preissteigerung nach der Übersicht der „Labor-Gazette" auf 230 v. H. im Dezember 1918 berechnet.

Um einen Vergleich mit dem Ausland und insbesondere mit den englischen Buchdruckerlöhnen zu ermöglichen, stellen wir diesen Zahlen in der nachstehenden Übersicht die Lohnerhöhung im Deutschen Buchdruckgewerbe bis 1. Juni 1919 nach den tariflichen Durchschnittslöhnen gegenüber. Der Mittelwert des Tariflohnes betrug:

1914 Juli	29,69 M.	
1918 Dezember . .	61,44 M.,	Steigerung 107 v. H.
1919 Mai	94,25 M.,	„ 217 v. H.

Wir bemerken, daß bei Zugrundelegung der tatsächlich gezahlten Löhne die Steigerung in Deutschland um einige Prozent

geringer erscheinen würde (vergl. Seite 62). Gesamtsteigerung in der Großstaddruckerei 204 v. H.

Die Lohnsteigerung im Durchschnitt aller Gewerbe betrug in Deutschland im September 1918: 141,1 v. H. des Lohnes vom März 1914 (nach R.-Arb.-Bl. 1919, Seite 621).

Setzt man für jedes Land den Lohn- und Preisstand bei Kriegsausbruch gleich 100, so ergeben sich für die Steigerung während des Krieges folgende Zahlen:

Steigerung der Löhne und Lebensmittelpreise während des Krieges in v. H. des Friedensstandes:

Zeitpunkt und Benennung	Deutschland	England	Amerika	Norwegen	Dänemark	Schweden
Dezember 1918 Durchschnittslohn der Buchdrucker	107	64	—	—	68 Juli 1918	—
Dezember 1918 Durchschnittslohn aller Gewerbe . .	141 Sept. 1918	—	100	156	101	110
Mai 1919 Durchschnittslohn der Buchdrucker	217	134	—	—	—	—
Mai 1919 Durchschnittslohn aller Gewerbe . .	—	100—120	—	—	—	—
Dezember 1918 Lebensmittelpreise	150	129	84	175	86 Juli 18:87	230
Mai 1919 Lebensmittelpreise	185	107	78	—	—	234 Febr. 1919

Hieraus ist zu folgern:

1. In allen europäischen Ländern, mit Ausnahme Dänemarks, ist Ende 1918 der Reallohn gegen 1914 gesunken: Der Quotient aus Nominal-Lohnerhöhung und Preissteigerung ist kleiner als 1. Deutschlands Buchdrucker stehen günstiger als die englischen Gehilfen. (Das Verhältnis der Quotienten ist 0,713 : 0,496). Auffallend ist, daß die dänischen Arbeiter wesentlich günstiger gestellt sind infolge geringer Verteuerung der Lebensmittel, wie

auch die Arbeiter in der Nordamerikanischen Union. Dagegen ist in Schweden das Verhältnis von Lohn- und Preissteigerung besonders ungünstig.

2. Im Mai 1919 hat sich sowohl in England als auch in Deutschland der Buchdruckerlohn gegenüber dem Friedensstand mehr erhöht als die Lebensmittelpreise; die Entwickelung hat also einen ähnlichen Stand erreicht wie in Amerika und Dänemark im Dezember 1918. Daraus folgt, daß die wirtschaftliche Lage der Buchdrucker annähernd dieselbe ist wie die der gewerblichen Arbeiter in England und in den übrigen Staaten. Es wäre jedoch falsch, aus dem hiernach normalen Verhältnis des Nominallohnes zu den Lebensmittelpreisen zu schließen, daß die gegenwärtige Nominallohnhöhe im Deutschen Buchdruckgewerbe als normal bezeichnet werden kann.

Es ist trotz gleichgebliebener Reallohnhöhe eine nicht zu leugnende Tatsache, daß das Deutsche Buchdruckgewerbe im Sommer 1919 an einem maßlos gesteigerten Nominallohn krankt. Ein Vergleich der niedersten tariflichen Lohnklasse in Deutschland und England zeigt das ohne weiteres. Der englische Buchdrucker verdiente als Minimum vor dem Kriege 28 Schilling, der deutsche 25 Mark, nach dem Kriege, im Mai 1919, der englische 60 Schilling, der deutsche 75 Mark in der Woche.

Allerdings wäre es unvorsichtig, hieraus Schlüsse zu ziehen auf die Lebenshaltung der deutschen Buchdrucker gegenüber den englischen Kollegen einerseits und auf die Exportfähigkeit der deutschen Buchdruckerei andererseits. Denn für die erste Frage bleibt zu vermerken, daß die Arbeitswerte, also das Lohneinkommen zu den Kapitalwerten (Mietsrente plus Lebensmittelpreise) sich in England vor dem Kriege günstiger stellten als in Deutschland und durch die letzte Entwicklung in Deutschland ein Ausgleich dieses Mißverhältnisses angebahnt wurde*). Ob durch die letzte Lohnentwicklung die Exportfähigkeit der deutschen Buchdruckerei in Frage gestellt wird, kann nur entschieden werden unter Berücksichtigung des ungünstigen Standes unserer Valuta. Nach der augenblicklichen Lage (Mai 1919) sind die deutschen Buchdruckerzeugnisse auf dem Weltmarkt wesentlich

*) von Tyszka: Lebenshaltung der arbeitenden Klassen, Jena 1912.

billiger als die englischen. Erst bei allmählicher Besserung der deutschen Valuta tritt die Gefahr nahe, daß infolge der hohen Drucklohn-Unkosten der deutsche Buchhandel im Ausland seine Absatzfähigkeit verliert. Ob dann die Löhne der Verbesserung des Markkurses angepaßt, d. h. herabgesetzt werden können, bleibt abzuwarten.

Welche Wege können nun im deutschen Buchdruckgewerbe beschritten werden, um einen allmählichen Abbau der Nominallöhne herbeizuführen? An der Höhe der Reallöhne, die dem Arbeiter ein Existenzminimum oder nur wenig darüber hinaus gewähren, darf nicht gerüttelt werden. Deshalb kann an ein einseitiges Herabsetzen der Nominallöhne nicht gedacht werden. Das Problem kann nur von der Preisseite gelöst werden.

Die Preisabbau-Aktion der Regierung, die im Juni 1919 wegen des Eisenbahnerstreiks einsetzte, beginnt sich auf dem Lebensmittelmarkt bemerkbar zu machen, wenn auch die von zahlreichen Nationalökonomen angeratene Aufwendung eines Kredits von 1 bis 2 Milliarden zu einem früheren Zeitpunkt, also schon im Winter 1918/19, als die ausländische Lebensmitteleinfuhr begann, wesentlich günstigere Ergebnisse hätte zeitigen können.

Aber auch bei Senkung der Lebensmittelpreise wird es schwer sein, tarifliche Lohnreduktionen nach dem bisherigen Verfahren vorzunehmen. Wir möchten dabei auf einen Vorschlag hinweisen, der von wissenschaftlicher Seite schon mehrfach gemacht und auch während des Krieges angeregt wurde*), d. i. Anpassung der Löhne an die Preisbewegung der wichtigsten Waren zur Deckung der Lebensbedürfnisse. Was der Arbeiter als Verkäufer der Ware Arbeitskraft fordern kann, ist eine bestimmte Summe von Kaufkraft in einer allgemein anerkannten Geldeinheit; d. h. gesucht wird ein Ausdruck der Entlohnung, die in Geldform doch die Vorteile des Naturallohnes enthält (sogen. gesicherter Reallohn)*). „In diesem Tarifabkommen müßte den Arbeitern unabhängig von der während der Tarifdauer wechselnden Kaufkraft des Geldes auf Grund des Lohneinkommens der Bezug bestimmter Mengen von Fleisch und Brot, von Milch und Kohlen für die Dauer des Vertrages gesichert sein." Der Berechnung wären zugrunde zu legen:

*) Adolf Braun im „Archiv für Sozialwissenschaft", 45. Band, Seite 295.

1. Der Verbrauch einer Durchschnittsfamilie an 3 bis 5 der wichtigsten Nahrungsmittel,
2. Der Anteil der Nahrungsmittelkosten an den Gesamtausgaben,
3. Die Durchschnitts-Detailhandelspreise für ein verflossenes Vierteljahr.

Diese statistischen Erhebungen müßten vom Reichsarbeitsamt angestellt und von Vierteljahr zu Vierteljahr veröffentlicht werden. Nach den im verflossenen Vierteljahr festgestellten Lebensmittelpreisen setzt das Tarifamt von drei zu drei Monaten das Lohnminimum fest, das wiederum durch entsprechende Lokalzuschläge den verschiedenen Lebensmittelpreisen der einzelnen Provinzen und Druckorte angepaßt werden kann. Durch das dargestellte Prinzip einer gleitenden Lohnskala würde den Gehilfen ein ausreichender Reallohn gesichert. Interessant ist, daß praktische Versuche auf diesem Gebiet bereits vorliegen. In England haben die Yorkshire-Färberei und Finishing-Industrie die gleitende Lohnskala eingeführt*). Zugrunde gelegt wird die Indexzahl für Arbeiter-Haushaltsbudgets nach der „Labor-Gazette". Die Skala ist so angesetzt, daß der erzielte Lohn stets mit 25. v. H. über dem Vorkriegslohn liegt. Da sich das System gut bewährt hat, ist es auch von den Lancashire Bleichereien übernommen worden.

*) Nachrichten für Handel und Industrie, Heft 20, herausgegeben vom Auswärtigen Amt.

IV. Abschnitt.

Die wirtschaftliche Lage der Prinzipale.

Die wirtschaftliche Lage der Gehilfen ist aufs engste mit der Rentabilität der Unternehmungen und dem Unternehmereinkommen der Prinzipale verknüpft. Lohnsteigerungen müssen, wie alle Erhöhungen der Produktionskosten, entweder vom Unternehmer getragen oder auf den Konsumenten überwälzt werden. Ist die zweite Methode infolge geringer Absatzfähigkeit der Ware in Zeiten der Niederkonjunktur nicht anwendbar, so wird der Unternehmerprofit bei jeder Lohnerhöhung geschmälert, bis zu der Grenze, wo dem Arbeitgeber das Verbleiben in seiner Stellung wegen Minderung seines Einkommens undurchführbar erscheint.

Ehe wir untersuchen, ob beide Möglichkeiten im Buchdruckgewerbe während des Krieges tatsächlich bis zu einem Ausgleich der Lohnsteigerungen ausgenutzt werden konnten, wollen wir feststellen, mit welchen Produktionskosten-Erhöhungen das Buchdruckgewerbe zu rechnen hatte.

Nach den Ausführungen in Abschnitt II sind die Löhne bis zur Revolution um rund 110 v. H. gestiegen. Die übrigen Herstellungskosten haben sich durchweg noch wesentlich mehr verteuert. Die bei der Betrachtung der allgemeinen Kriegskonjunktur erkannte Knappheit der Rohstoffe und Herstellungsmittel hatte naturgemäß eine entsprechende Preissteigerung aller dieser Materialien zur Folge. Nach Berichten des Deutschen Buchdrucker-Vereins haben sich die Produktionskosten, abgesehen von den Löhnen, bis zum Kriegsende nach folgenden Sätzen verteuert:

1. Papier	300 v. H.
2. Metall für Maschinensatz, Schriftgießerei, Stereotypie und Galvanoplastik	400 v. H.

3.	Druckwalzen	400 v. H.
4.	Druckfarbe	500 v. H.
5.	Druckfirnis-Ersatzstoff	600 v. H.
6.	Schmieröl	600 v. H.
7.	Putzlappen, Waschmittel	600 v. H.
8.	Heftzwirn, Heftdraht und Packmaterial	800 v. H.
9.	Kraft und Licht	300 v. H.
10.	Kohlen	500 v. H.

Die materiellen Herstellungskosten*), die im Zeitungsdruck 25 v. H., im Werkdruck 35 v. H., im Akzidenzdruck 45 v. H. der Gesamtunkosten ausmachen, sind hiernach weit mehr als die Löhne gestiegen. Als weitere Belastung der Unternehmungen während des Krieges nennen wir die Erhöhung der Steuern, insbesondere der Umsatzsteuer und die erheblichen Ausgaben für Kriegs- und Familienunterstützungen eingezogener Arbeiter.

Da ein Teil der Produktionskosten, wie Mieten, Kapitalverzinsung, Abschreibungen, allgemeine Verwaltungskosten in der gleichen Höhe fortbestand, ein anderer größerer Teil, wie oben gezeigt, wesentlich verteuert wurde, so mußte eine erhebliche Abnahme der Rentabilität der Unternehmungen eintreten, wenn die Entwicklung der Gestehungskosten nicht durch entsprechende Druckpreiserhöhungen ausgeglichen werden konnte.

Dieser Ausgleich wurde angestrebt durch mehrfache Kriegsaufschläge auf die Sätze des Deutschen Buchdruck-Preistarifes. Damit wurde die eine der oben angedeuteten Möglichkeiten zum Ausgleich der Produktionskostensteigerungen, nämlich die Überwälzung auf den Konsumenten, versucht. Man ging aus von der jedesmaligen Steigerung der Löhne durch Teuerungszulagen unter Berücksichtigung der Tatsache, daß die Löhne den Hauptanteil an den Produktionskosten im Gewerbe haben.

Es wurden innerhalb der Tarifgemeinschaft insgesamt zehn Druckpreis-Steigerungen gegenüber dem Friedensstand durchgeführt. Entsprechend den vor dem Kriege vorherrschenden Tendenzen setzten die Organe des Deutschen Buchdrucker-

*) Hierbei sind die „allgemeinen Verwaltungskosten" inbegriffen.

Vereins die ersten beiden Aufschläge am 15. September 1915 und 20. April 1916 selbständig fest, ohne den Tarifausschuß zu beteiligen. Auch die beiden nächsten Änderungen des Preistarifes vom 1. November 1916 und 1. Juni 1917 wurden vom Hauptausschuß des Prinzipalvereins beschlossen und erst nachträglich vom Tarifamt genehmigt und veröffentlicht.

Die energischen Einsprüche der Gehilfen gegen diese einseitige, außerhalb der Tarifgemeinschaft vorgenommene Regelung führten dazu, daß die späteren Änderungen im Tarifausschuß auf paritätischer Grundlage durchgeführt wurden. Die in der nachstehenden Übersicht enthaltenen Zuschläge auf die Friedenssätze des Deutschen Buchdrucker-Preistarifs sind auf Seite 63 graphisch dargestellt. Es wurde der durchschnittliche mittlere Wert der Erhöhung zugrunde gelegt.

Erhöhung der Druckpreise während des Krieges.

Aufschläge v. H. der Sätze des Deutschen Buchdruck Preistarifs.

Art der Druckarbeit	am 15. 9. 1915	am 20. 4. 1916	am 1. 11. 1916	am 1. 6. 1917	am 26. 11. 1917	am 1. 8. 1918	am 1. 12. 1918	am 1. 1. 1919 *)	am 26. 5. 1919 *)	am 1. 10. 1919 *)
Werke und schon bestehende Zeitungen	10	15 b. 20	25 b. 30	33⅓ b. 40	80	105	140	180	230	260
Neue Zeitschriften u. Zeitungen	10	20	30	40	80	115	150	190	240	270
Kataloge, Preislisten	10	20	30	50	100	125	160	200	250	280
Akzidenzen	10	20	30	50	120	145	180	220	270	300
Qualitätsarbeiten	10	20	30	50	140	165	200	240	290	320
Im Durchschnitt aller Arbeiten	10	20	30	45	110	130	160	200	250	280

Konnte nun die theoretisch festgestellte Erhöhung der Verkaufspreise auch nur die Lohnsteigerung vom Unternehmer auf den Abnehmer der Druckarbeiten überwälzen? Aus dem Verlauf der Kurve auf Seite 63 scheint hervorzugehen, daß diese Frage für die Kriegszeit bejaht werden kann, da bis November 1918 die theoretischen Preisaufschläge durchweg über den Lohnerhöhungen liegen.

Dennoch können aus den Zahlen keine Schlüsse gezogen werden, da das Entscheidende fehlt, nämlich die Höhe der

*) Berlin 20% mehr.

tatsächlich erzielten Preise! Daß diese mindestens bei der Hälfte aller Aufträge hinter den theoretischen Sätzen des Preistarifes einschließlich der Aufschläge wesentlich zurückbleiben, ist eine wirtschaftliche Tatsache, an der kein Zweifel möglich ist. Die ganze Entwicklung der Tarifgemeinschaft während des Krieges wird auf Prinzipalsseite beeinflußt durch den Kampf um die Durchführung des Preistarifes gegen innere und äußere Widerstände.

Im Gewerbe selbst wurde zwar die Mehrzahl der Prinzipale durch die erhöhten Gestehungskosten für die Durchführung des Preistarifes gewonnen. Auch der verhältnismäßig günstige Beschäftigungsgrad, besonders an großen Druckorten, in den Jahren 1916 und 1917 — gemessen an der geringen Zahl der verfügbaren Gehilfen — ermöglichte die Innehaltung der Preise und bewirkte, daß die Geschäftsleitungen nicht mehr durch Unterbietungen um jeden Preis Aufträge an sich zu ziehen suchten. Andererseits fehlte es nicht an der vielgenannten „Schleuderkonkurrenz". Die „Schleuderer" waren im allgemeinen zu suchen in den Reihen der Kleinunternehmer, die, wie oben festgestellt wurde, Akzidenzarbeiten mit kleiner Auflage, dank der geringeren Generalunkosten, tatsächlich zu billigeren Preisen liefern können.

Andererseits war es schwierig, häufig unmöglich, die Anerkennung der preistariflichen Aufschläge von seiten der Abnehmer zu erreichen. Häufig hinderten langfristige, schon vor dem Kriege zu billigen Bedingungen abgeschlossene Lieferungsverträge, jede Änderung der Preise, in anderen Fällen weigerten sich die Besteller rundweg, die erhöhten Sätze zu zahlen. Besonders hartnäckig waren die Behörden. Als Beispiel mögen die vom Reichsschatzamt für Druckarbeiten bewilligten Erhöhungen dienen.

Bei preistariflichen Zuschlägen von 80—120 v. H. wurden bewilligt 50 v. H.,

bei Zuschlägen von	105—145 v. H.	. . .	85 v. H.
„ „	140—180 v. H.	. . .	95 v. H.
„ „	180—220 v. H.	. . .	95 v. H.
„ „	200—240 v. H.	. . .	95 v. H.

Beides, die unausrottbare Schmutzkonkurrenz und die Nichtanerkennung der Preise durch die Konsumenten, erklärt sich aus der Natur des Preistarifes. Gerade bei der Durchführung der

Druckpreisteuerungsaufschläge während des Krieges hat sich die Unmöglichkeit, Monopolpreise zu schaffen, eindeutig herausgestellt und gezeigt, daß der Preistarif nichts weiter sein kann als „ein Mittel zur Bekämpfung des unrichtigen Kalkulierens", das die Konkurrenz nicht ausschaltet, sondern nur beschränkt und dem Unternehmer den einmal erworbenen Kundenkreis im allgemeinen sichert.

Es ist hierbei von Interesse, daß gerade während des Krieges unter dem Zwange ungeheuerer Kostensteigerungen gewisse Kartellierungsbestrebungen als Symptom der Solidarität auf preistariflichem Gebiete entstanden sind. Nach eingehender theoretischer Erörterung wurden in München zwei Organisationen gegründet, der „Lieferungsverband Oberbayerischer Buch- und Verlagsdruckereien" und die „Produktiv-Genossenschaft Münchener Buchdrucker". Beide sind jedoch nicht über ein Vorstadium hinausgekommen und haben keine über ihren Kreis hinausgehende Bedeutung zu erlangen vermocht. Wir konnten in der Einleitung die Undurchführbarkeit solcher Kartellbildung wegen der technischen Unmöglichkeit einer Druckquoten-Verteilung nachweisen.

Das praktische Ergebnis ist also folgendes: Die tatsächlich erzielten Druckpreise konnten nicht nur nicht die durch den Krieg geschaffenen Gesamtmehrkosten der Unternehmer ausgleichen, sondern auch nicht einmal annähernd die Lohnsteigerungen auf den Abnehmer überwälzen.

Tatsächlich müssen die Lohnerhöhungen und sonstigen Produktionskostensteigerungen zum großen Teil vom Unternehmer getragen werden. Dies bedeutet nicht notwendig eine Gefährdung der Rentabilität der Unternehmungen. Es besteht die Möglichkeit, durch gesteigerte Produktivität und vervielfachten Umsatz die größeren Unkosten wieder hereinzubringen. Im Buchdruckgewerbe wurde dieser Ausgleich vereitelt durch die im Zusammenhang mit der Kriegskonjunktur festgestellten zahlreichen Betriebsbehinderungen. Kontingentierung der wichtigsten Erzeugungsmittel, Mangel an gelernten Arbeitskräften, Schwierigkeiten in der Kraftversorgung machten nicht nur eine Steigerung des Umsatzes unmöglich, sondern drückten ihn weit unter den normalen Friedensumfang herab.

Als Tatsache ist festzustellen, daß die Betriebsergebnisse im Buchdruckgewerbe wesentlich hinter dem Friedensstand

zurückblieben und in zahlreichen Fällen mit Verlust gearbeitet wurde.

Verhängnisvoll wird diese Entwickelung durch die wirtschaftlichen Folgen der Revolution in der Buchdruckerei. Schlagartig einsetzende Beschäftigungslosigkeit auf der einen, Lohnsteigerung auf das Dreifache der Friedenslöhne innerhalb weniger Wochen auf der andern Seite! Durch Einführung des Achtstundentages und der tariflichen Ferien wird die Arbeit für den Unternehmer weiterhin um etwa 12 v. H. verteuert. Dabei die gesetzliche Notwendigkeit, Tausende von Gehilfen, die aus dem Felde zurückströmen, als unproduktive Kräfte wieder einzustellen.

Demgegenüber wird der Umsatz nicht nur auf ein Minimum vermindert, sondern häufig durch gewaltsame Betriebsunterbrechungen, wie politische Unruhen, Streike, Stocken der Kohlenzufuhr, Einstellung der Licht- und Kraftversorgung, völlig unterbunden.

In dieser Periode sind die Unternehmungen der Buchdruckerei einer Belastungsprobe ausgesetzt, die die Grenze ihrer Tragfähigkeit zu überschreiten droht. Die Entwicklung muß notwendig zu einer Katastrophe führen, wenn es nicht gelingt, eine Herabsetzung der Produktionskosten zu erreichen. Da infolge des großen Anteiles der Löhne an den Gesamtunkosten auch bei einer Senkung der übrigen Herstellungskosten keine wesentliche Entlastung für das Gewerbe eintreten würde, ist der Abbau der Nominallöhne für die Leistungsfähigkeit der deutschen Buchdruckerei eine Lebensnotwendigkeit. Tritt keine Senkung der Nominallöhne ein, sondern geht die Steigerung weiter auf Kosten des Unternehmereinkommens, so wird bald die Grenze erreicht, bei deren Überschreitung nach wirtschaftlichen Gesetzen Produktionseinschränkungen und Arbeiterentlassungen stattfinden müssen. Eine allgemeine Erhöhung der Löhne auf Kosten des Unternehmergewinnes entzieht der deutschen Volkswirtschaft das Leihkapital, schränkt dadurch die Unternehmertätigkeit weiter ein und übt in Wechselwirkung einen Druck auf die Löhne aus.

V. Abschnitt.

Wandlungen in der Tarifgemeinschaft.

Nachdem die Einzelprobleme der beiden Kontrahenten der Tarifgemeinschaft behandelt worden sind, soll im folgenden der Einfluß des Krieges auf das Vertragsverhältnis, also auf den A u f b a u und die Fortentwickelung der Arbeitsgemeinschaft im Buchdruckgewerbe festgestellt werden.

Die Entwickelung während des Krieges brachte tatsächlich keine wesentlichen Veränderungen; formell wurde der alte Vertragsinhalt aufrecht erhalten. Die vom Tarifamt nach § 87, 4 festgelegten Ausnahmebestimmungen, die den veränderten Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt Rechnung trugen*), haben an dieser Tatsache nichts geändert; ebensowenig die Beschlüsse des Tarifausschusses über Teuerungszulagen**) und Ersatzkräfte; denn alle diese Abänderungen haben nur vorübergehenden Charakter.

Die im Jahre 1911 geschlossene Vereinbarung lief nach § 97 des Tarifes am 31. Dezember 1916 ab, falls mindestens sechs Monate vorher vier Prinzipale und vier Gehilfenvertreter im Auftrage ihrer Kreise die Kündigung einreichten. Auf Anordnung des Tarifamtes einigte sich schon im März 1915 der Tarifausschuß dahin, daß von einer Kündigung abzusehen sei. So behielt der Vertrag automatisch Gültigkeit bis zum 31. Dezember 1917. Da seitdem keiner der Vertragskontrahenten von dem ihm zustehenden Kündigungsrecht Gebrauch gemacht hat, so ist die Tarifgemeinschaft rechtsgültig abgeschlossen, bis 31. Dezember 1920. Der Vertrag von 1911 besteht also weiter.

Dennoch lassen die Bestrebungen der Tarifparteien während des Krieges häufig die wohldurchdachte, bewußte organisatorische

*) Vergl. Abschnitt II.
**) Vergl. Abschnitt III.

Zusammenarbeit im Sinne des alten Vertragsverhältnisses vermissen. Überall zeigen sich Ansätze, die den Keim zu den späteren nach der Revolution entstehenden Auflösungstendenzen in sich tragen.

Bei der Erörterung der Teuerungszulagen sahen wir, daß das Interesse zur Vermeidung einer Tarifrevision während des Krieges in erster Linie auf seiten der Arbeitgeber lag; dennoch kann nicht verkannt werden, daß die Politik der Übergangsbestimmungen die einzig mögliche war, solange noch bei der infolge der Kriegsverhältnisse unübersehbaren wirtschaftlichen Entwickelung von Monat zu Monat neue Faktoren eintreten konnten, die alle Vertragsbestimmungen trotz ehrlichen Willens der Kontrahenten über den Haufen werfen mußten.

Natürlich bestand bei den Arbeitnehmern das Bestreben, die für sie günstige Konjunktur auf dem Arbeitsmarkt auszunutzen, um durch tarifliche Bindung für sie günstige Ausnahmebestimmungen zum dauernden Vertragsinhalt zu machen. Dies verdeutlicht der Antrag der Gehilfen bei der ersten Sitzung des Tarifausschusses während des Krieges (Oktober 1917) „auf Beschlußfassung über Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage bei Festsetzung der Lohnsätze bei einer späteren Revision des jetzt geltenden Tarifes."

Die Vertreter des Verbandes der Deutschen Buchdrucker machten hierbei geltend, daß durch die Verlängerung der Gültigkeitsdauer des Tarifes ihnen die Möglichkeit genommen sei, berechtigte Wünsche auf Festsetzung eines anderen Lohnminimums und Verkürzung der Arbeitszeit bei Ablauf der Tarifperiode zur Verwirklichung zu bringen. In der Befürchtung, die Prinzipale könnten bei einer späteren Tarifrevision ohne Rücksicht auf die veränderte wirtschaftliche Lage den tariflichen Lohn nach dem Minimum von 1911 festsetzen, verlangten die Gehilfen bestimmte Garantien „Benennung einer Lohnsumme, die bei einer späteren Tarifrevision als Lohnminimum zu gelten haben würde."

Der Antrag scheiterte an seiner Undurchführbarkeit. Dagegen wurde von den Prinzipalen eine Anpassung der Lohnsätze an die wirtschaftliche Lage bei der nächsten Tarifrevision zugesagt.

Schärfer trat die Tendenz auf Umgestaltung des Tarifs in der Tarif-Ausschußsitzung vom 2. bis 4. Juli 1918 zutage. Von

Gehilfenseite wurde Revision des Tarifs gefordert und zwar wurden als Hauptverhandlungspunkte für die Tagesordnung vorgeschlagen:

1. Erhöhung der Wochenlöhne aus § 4 und § 51 des Tarifs,
2. Erhöhung der Grundpositionen für Berechner,
3. Verkürzung der Arbeitszeit.

Durch Bewilligung weiterer Teuerungszulagen einigte man sich auch hierbei schließlich dahin, den Tarif ohne Revision fortbestehen zu lassen.

Im einzelnen lassen sich bei allen Problemen, die sich erst in der Revolutionsperiode innerhalb der Tarifgemeinschaft praktisch auswirken, Wurzeln und Triebkräfte bis in die Kriegsepoche verfolgen. Um diese Zusammenhänge in organischer Entwickelung aufzuzeigen, sollen Ursprung und Ausgangspunkt jeder Erscheinung erst bei ihrer Entstehung nach der Revolution gewürdigt werden.

Mit der revolutionären Umwälzung wurden aus der sozialistischen Zeitströmung Kräfte geboren, die auf eine Reform des Arbeitsrechtes im Sinne der Verwirklichung der Forderungen des Erfurter Programms abzielten. Innerhalb der Vertragsgemeinschaft der Buchdrucker fanden diese Strebungen zunächst ihren Niederschlag in einer wesentlichen Umgestaltung des Tarifrechtes.

Als Ergebnis dieser Tendenzen sind folgende Neuerungen entstanden, die eine grundlegende Änderung des Vertragsinhalts darstellen und daher einer Tarifrevision praktisch gleichzuachten sind:

1. Einführung der wöchentlich 48stündigen Arbeitszeit,
2. Neuregelung der Lokalzuschläge,
3. Feriengewährung.

Durch den Aufruf des Rates der Volksbeauftragten vom 12. November 1918 wurde die obligatorische Einführung des Achtstunden-Maximalarbeitstages ab 1. Januar 1919 angekündigt. Wenige Tage später (15. November) schloß sich die „Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände" mit

den zentralen Organisationen der Arbeiter und Angestellten zu einer „Arbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands" zusammen. Ziffer 9 des Gemeinschaftsvertrages setzt das Höchstmaß der täglichen, regelmäßigen Arbeitszeit für alle Betriebe auf acht Stunden fest und verbietet Verdienstschmälerungen aus Anlaß dieser Verkürzung.

Obwohl der Deutsche Buchdrucker-Verein sich der Arbeitsgemeinschaft nicht angeschlossen hatte, forderte auf Grund dieser Abmachung der Verband der Deutschen Buchdrucker sofortige Einführung des Achtstundentages. Durch die Tariforgane wurde der Antrag aufgenommen und auch von Prinzipalseite genehmigt. So war der Achtstunden-Arbeitstag innerhalb der Tarifgemeinschaft der Buchdrucker schon am 18. November 1918 eingeführt, während der gesetzliche Zwang erst durch die Anordnung des Demobilmachungsamtes über die „Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter" vom 23. November 1918 eintrat.

Die bisher gewährte Entlohnung der Gehilfen blieb bestehen.

Damit wurde eine der grundlegenden Forderungen der sozialdemokratischen Partei*) und der Gewerkschaften völlig reibungslos verwirklicht, was allerdings nicht ohne weiteres die wirtschaftliche Zweckmäßigkeit der Bestrebungen zahlreicher Sozialpolitiker bestätigt, die schon seit langem unter Hinweis auf die gesetzliche Einführung des Achtstunden-Normalarbeitstages in Australien für gesetzliche Arbeitszeitverkürzung eingetreten waren.

Wird auch die Notwendigkeit anerkannt, die unter dem Zwange intensivster Maschinenarbeit psychologisch und körperlich besonders beanspruchten Arbeitskräfte zu schonen, so darf doch die bedenkliche Möglichkeit einer Produktionsverminderung unter dem Einfluß verkürzter Arbeitszeit nicht übersehen werden. Für das Buchdruckgewerbe war diese Folge allerdings nur in geringem Umfange fühlbar. Einmal war das Gewerbe schon vor dem Kriege mit neun Stunden Arbeitszeit dem Normalarbeitstag wesentlich mehr angenähert, als die meisten anderen, so daß der Sprung von wöchentlich 53 auf 48 Stunden elastischer ausgeglichen werden konnte; vor allem aber war diese Produktions-

*) Erfurter Programm von 1891, Abs. II, Ziffer 1 a.

verminderung in der Revolutionsperiode aus anderen wirtschaftlichen Gründen ohnehin nicht zu vermeiden*). Um die Akkordlöhne der neuen Arbeitszeit anzupassen, bzw. um eine Verringerung des Wocheneinkommens für Berechner auszuschließen, wurde der 1000-Buchstabenpreis für Handsetzer um 10 v. H., der 10 000-Buchstabenpreis für Maschinensetzer ebenfalls um 10 v. H. erhöht. In der weiteren Entwicklung beschränkte man dem Unternehmer die Möglichkeit, die achtstündige Arbeitszeit nach Bedarf innerhalb der Stunden von 7 Uhr morgens bis 8 Uhr abends (im Zeitungsbetrieb bis 9 Uhr abends) stattfinden zu lassen:

Bei einfacher Schicht liegt die Zeitgrenze zwischen 7 Uhr morgens und 6 Uhr abends (Zeitungen 7 Uhr abends); beim Zweischichtensystem werden dagegen erst die Stunden nach 8 Uhr (bzw. 9 Uhr abends) als Nachtarbeit entschädigt.

Die letzten Verhandlungen des Tarifausschusses im Mai und August 1919 lassen das Bestreben der Arbeitnehmer erkennen, weitere Beschränkungen der Arbeitszeit im Tarif durchzusetzen.

Beantragt wurde: weitere Verkürzung bei durchgehender (englischer) Arbeitszeit, verkürzte Arbeitszeit für Maschinensetzer und Fortfall von 1 bis 2 Arbeitsstunden am Sonnabend an Orten von 10 000 Einwohnern an. Sämtliche Anträge wurden von den Arbeitgebern abgelehnt und bis zu einer späteren Tarifrevision vertagt.

Wenn auch keine tarifliche Erhöhung des Lohnminimums während des Krieges zustande kam, sondern ein Ausgleich durch Teuerungszulagen angestrebt wurde, so hat doch in der Aufbesserung der Lokalzuschläge eine Änderung grundsätzlicher Natur stattgefunden, die in das Gebiet einer Tarifrevision gehört. Die Anregungen zu einer grundsätzlichen Regelung des Problems reichen bis in die Kriegsperiode zurück: wir müssen daher auf diese Grundlagen hier näher eingehen. In der Sitzung im Oktober 1917 beschloß der Tarifausschuß eine Heraufsetzung der Lokalzuschläge um $2^1/_2$ v. H. für alle Arbeiter, die 1914 erstmalig einen Zuschlag erhalten hatten. Der Tarifausschuß hielt sich in dieser Sache für zuständig, da, wie es im Beschluß-Protokoll heißt, „es sich dabei um die Durchführung der vom Tarifausschuß 1911 aufgestellten Grundsätze handelt und weil von diesem Beschluß nur

*) Vergl. II. Abschnitt, Seite 41.

solche Orte betroffen werden, die gemäß der Absicht des Tarifausschusses vom Jahre 1911 diesen Zuschlag nach Ablauf der Tarifperiode zu erhalten gehabt hätten". Tatsächlich bedeutet die Maßnahme mehr, als hierdurch zugegeben wird; wurden doch von 523 im § 4 des Tarifes aufgeführten Lokalzuschlagsorten 347 um $2^1/_2$ v. H. erhöht, das bedeutet also, daß die Löhne in zweidrittel aller Druckorte um $2^1/_2$ v. H. gesteigert wurden. Trotz dieser Regelung stellten sich unter dem Einfluß der wachsenden Differenz der Lebenshaltungskosten in der Groß- und Kleinstadt während des Krieges Härten heraus, die dringende Abhilfe erheischten. In den während der Revolutionsperiode stattfindenden Besprechungen der Tariforgane mußte diese Frage allerdings hinter anderen unaufschiebbaren Gegenwartsproblemen zurücktreten, doch wurde im Mai 1919 die Anregung verfolgt und eine Kommission gebildet, die eine grundsätzliche Änderung des Lokalzuschlagsystems beraten sollte. So kam im August 1919 ein Beschluß des Tarifausschusses zustande, der dem Sinne nach folgendes bestimmt:

1. sämtliche Orte, die bei der Tarifregelung 1911 keinen oder nur $2^1/_2$ v. H. Lokalzuschlag erhalten haben, dagegen in die Servisklassen A bis D nach dem Reichs-Beamten-Besoldungsgesetz gehören, werden nachträglich in den Tarif aufgenommen.

2. Orte, die seit 1911 Lokalzuschläge erhalten, aber geringer entschädigt werden, als die Servisklasse vorschreibt, sollen um $2^1/_2$ bis 5 v. H. erhöht werden.

3. Druckorte, die Industriezentren bilden, können unter Ausschaltung der 10-km-Zone zu einem Wirtschaftsgebiet zusammengefaßt und nach einheitlichen Sätzen entschädigt werden.

Die Beschlüsse zu 1 und 2 bedeuten eine abermalige Erhöhung der Lokalzuschläge. Bei Ziffer 1 handelt es sich nur um wenige Orte, die von Klasse E in Klasse D aufrücken, oder in Klasse D neu aufgenommen werden. Die Erhöhung um $2^1/_2$ v. H. bis 5 v. H. der Ziffer 2 betrifft dagegen weit über 300 Druckorte.

Wirtschaftlich einschneidend ist die Schaffung einheitlicher Zuschlagsgebiete. Nach dem Tarif von 1911 § 12 Ziffer 2 gelten die Lokalzuschläge für die innerhalb 10 km Entfernung von der Weichbildgrenze des betreffenden Druckortes liegenden Ortschaften. Hierdurch waren in der Konkurrenz unhaltbare Zustände entstanden. Ein Großstadt-Vorort, der außerhalb der 10-km-Zone

lag und infolgedessen einen Lokalzuschlag von z. B. nur 10 v. H. gegenüber der Großstadt mit 25 v. H. hatte, bot einen starken Anreiz zur Gründung von Druckereien. Wirtschaftlich gehörte dieser Vorort unbestritten zum Großstadtmarkt; die ausgiebige Benutzungsmöglichkeit gut organisierter Verkehrsadern, wie Kanäle, Eisenbahnen, Straßen verbilligte den Transport derart, daß die Transportkosten bequem durch die gegenüber der Großstadt niedrigeren Löhne ausgeglichen werden konnten. Darüber hinaus gestatteten diese den Vorortproduzenten, Druckerzeugnisse billiger nach der Großstadt zu liefern, als die Großstadtdruckereien. Diese Möglichkeit wurde während des Krieges bei dem herrschenden Auftragsmangel natürlich erheblich ausgenutzt.

Auf Seiten der Arbeitnehmer war ebenfalls ein berechtigtes Interesse für den Ausgleich verschiedener Lokalzuschläge innerhalb der Großstadtzentren mit ihrer weiteren Umgebung vorhanden; waren doch die Lebensbedingungen in kleineren Orten innerhalb eines zusammenhängenden Industriegebietes annähernd ebenso ungünstig wie in den mit den höchsten Zuschlägen belegten Millionenstädten. Die Neuregelung faßt Orte in der Nähe von Großstädten, in denen annähernd die gleiche gewerbliche Leistungsfähigkeit und die gleichen Lebensmittelpreise herrschen, mit diesen geographisch zu geschlossenen Gebieten mit einheitlichen Lokalzuschlägen zusammen; sie unterbindet dadurch ungesunde Konkurrenz und ermöglicht den Gehilfen, die hohen Unterhaltskosten zu tragen. Zum Ausgleich geringer Verschiedenheiten in den Lebensbedingungen und der bei Lieferung in die Großstädte entstehenden Transportkosten sind Differenzierungen der Zuschläge bis zu 5 v. H. zugelassen.

Durch die tarifliche Einführung von Ferien hat die Tarifgemeinschaft der deutschen Buchdrucker eine sozialpolitische Einrichtung geschaffen, die bisher weder gesetzlich gefordert, noch in anderen Tarifverträgen gewerblichen Arbeitern gewährt wurde. Im Mai 1919 wurde der tarifliche Anspruch der Gehilfen auf einen Erholungsurlaub begründet:

Bei einer Beschäftigung von 9 Monaten im Betriebe betragen die Ferien 5 Tage, für jedes weitere Beschäftigungsjahr steigt der Urlaub um je einen Tag bis zur Höchstgrenze von 15 Tagen; Sonn- und Festtage werden nicht mitgerechnet.

Die durch den Krieg verursachten Ernährungsschwierigkeiten brachten die Frage ins Rollen. Die Krankheits- und Sterbeziffer der Buchdruckergehilfen stieg in den Jahren 1914 bis 1918 bedeutend.

Nach der Statistik des Verbandes deutscher Buchdrucker*) waren von der Gesamtmitgliederzahl im Jahre durchschnittlich krank:

1913	1914	1915	1916	1917	1918
2,80	3,20	2,57	3,20	3,75	4,27

Die Zahl der Sterbefälle nimmt, trotz wesentlich geringerer Mitgliederzahl zu:

Jahr	1913	1914	1915	1916	1917	1918
Zahl absolut	333	426	351	367	424	654
in v. H. der Gesamt-Mitgliederzahl . .	0,46	0,69	0,93	1,20	1,48	1,94

Auf Grund dieses Materials konnten die Arbeitnehmer die gesundheitliche Notwendigkeit eines angemessenen Erholungsurlaubes nachweisen. Der äußere Anlaß war selbstverständlich die revolutionäre Umwälzung.

Für die Arbeitgeber war die Feriengewährung eine finanzielle Belastung, deren Bedeutung jedoch durch die Tatsache gemildert wurde, daß die meisten Druckereien bereits seit langem nach freiem Ermessen der Prinzipale Erholungstage bewilligten, und es sich danach für viele Betriebe nur um eine tarifliche Sanktionierung handelte. Zudem legte man die Ferien vom Mai bis Oktober, also in die sogenannte „tote Saison", wo nach alten Erfahrungen im Buchdruckgewerbe flauer Geschäftsgang herrscht.

Es ist abschließend festzustellen, daß die tarifliche Regelung eines Problems von so weittragender sozialer Bedeutung die Buchdruckergemeinschaft wiederum als Pionier auf dem Wege sozialpolitischer Entwickelung in vorderster Reihe zeigt.

Außer diesen unmittelbar in den engen Kreis der Tarifgemeinschaft eingedrungenen Auswirkungen der revolutionären Reformarbeit auf tarifrechtlichem Gebiet bleibt die in der Revolution entstandene allgemeine gesetzliche Regelung des Tarif-

*) Vergl. Korrespondent Nr. 97 vom 26. August 1919.

vertrags-Rechts mit ihrem Einfluß auf die Buchdruckergemeinschaft zu betrachten.

Die Kodifizierung des neuen Tarifrechts ist in der Verordnung des Rates der Volksbeauftragten über Tarifverträge vom 23. Dezember 1918 gegeben. Die genannte Verfügung regelt im wesentlichen zwei Materien:

1. die Unabdingbarkeit,
2. die Ausdehnungsmöglichkeit.

Nach § 1 des Gesetzes sind „Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insoweit unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung abweichen", wenn „die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag geregelt" sind. Nach dem Wortlaut ist demnach der Deutsche Buchdrucktarif nicht unabdingbar, da er nicht von einer „Vereinigung von Arbeitnehmern", sondern von der Gesamtheit aller berufsangehörigen Gehilfen abgeschlossen worden ist. Doch wenn auch diese durch den mangelhaften Text der Verordnung mögliche Konstruktion vom Gesetzgeber nicht gewollt ist, und demnach keine erhebliche Bedeutung hat, so bringt doch auch bei Annahme der Unabdingbarkeit die Verordnung für das Buchdruckgewerbe wenigstens praktisch nichts Neues.

Nach Seite 85 des Tarifs kann der Arbeitgeber mit einzelnen Gehilfen seines Betriebes Sondervereinbarungen tariflicher Art, sogenannte „Haus- oder tarifliche Nebenverträge" abschließen. „Selbstverständlich dürfen die Hausverträge in keinem Punkt dem Tarif widersprechen." Die Einhaltung dieser Verpflichtung fordert der § 82 a, 1 a*), sie kann bei Nichtbefolgung von den Mitgliedern erzwungen werden, einmal rechtlich durch Vollstreckungsklage auf Unterlassung nach § 890 C. P. O.**), zweitens wirtschaftlich durch Androhung des Ausschlusses aus der Tarifgemeinschaft oder durch Ausschluß nach § 82 d, 4 c des Tarifs. Dadurch dürfte die Unabdingbarkeit genügend gesichert sein.

---

*) „Gewissenhafte Befolgung des deutschen Buchdruckertarifs in allen Teilen!"

**) Anspruch der Tarifgemeinschaft auf Unterlassung tarifwidriger Verträge, vergl. Edler, Rechtsnatur der Tarifverträge, Seite 32.

Den zweiten Punkt, die erweiterte Ausdehnungsmöglichkeit des Tarifvertrages, regelt § 2 der Verordnung: das Reichsarbeitsministerium kann Tarifverträge für allgemein verbindlich erklären, die für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen des Berufskreises in dem Tarifgebiet überwiegende Bedeutung erlangt haben. Eine Verbindlichmachung des Tarifvertrages für das Reichsgebiet kann nur der gewerblichen Entwickelung förderlich sein, wenn sie Preisschleuderei und unlautere Konkurrenz ausschaltet. Deshalb wird es wirtschaftlich notwendig sein, daß die im Vertrage garantierte Einhaltung bestimmter Preis- und Lieferungsbedingungen ebenfalls gesetzlich für allgemein verbindlich erklärt wird. Die Verwirklichung dieser Forderung erscheint nach der Fassung des Gesetzes zweifelhaft. Aus § 1 und 2 der Verordnung scheint vielmehr hervorzugehen, daß durch die Verbindlicherklärung der Tarifvertrag nur soweit Allgemeingeltung erlangt, als er den Arbeitsvertrag, also das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, regelt. Diese Auffassung wird bestätigt durch die Stellungnahme des Reichsarbeitsamts zum Deutschen Buchdrucktarif. Anfang des Jahres 1919 beantragte das Tarifamt beim Reichs-Arbeitsministerium die Verbindlicherklärung des Deutschen Buchdrucktarifs gemäß § 3 der Verordnung. Da aus Verhandlungen mit der Behörde hervorging, daß nur die Arbeitsbedingungen verbindliche Kraft erhalten konnten, alle anderen Bestimmungen des Tarifs, wie Verkaufspreise für Drucksachen, Mitgliedschaft bei der Tarifgemeinschaft, Lehrlingsskala, Schiedsinstanzen und Arbeitsnachweise dagegen von der gesetzlichen Regelung ausgeschlossen bleiben sollten, zog das Tarifamt am 23. Mai 1919 den Antrag zurück.

Im Buchdruckgewerbe hat man seit langem eingehende Erfahrungen über die Form und Wirksamkeit der Tarifverträge sammeln können. Es hat sich erwiesen, daß die Einhaltung bestimmter Verkaufsnormen Voraussetzung für die Lebensfähigkeit tariflicher Vereinbarungen ist. Darüber hinaus hat das gewerbliche Einigungswesen weitgehende Ausgestaltung zum Segen der Tarifkontrahenten erfahren. Ein Gesetz, das lediglich die Arbeitsbedingungen für allgemein verbindlich erklärt, kann daher dem Buchdruckgewerbe keinen Nutzen stiften, um so weniger, als von den von der Buchdrucker-Berufsgenossenschaft gezählten

Betrieben bereits 97 v. H.*) der Tarifgemeinschaft angehören. Der Rahmen des Gesetzes, das offenbar als Provisorium zu gelten hat**), ist für den Buchdruck, der als das älteste und am festesten gefügte Tarifgewerbe bereits ein rechtlich und wirtschaftlich weit vorausgeeiltes Entwicklungsstadium in der Tarif-Vertragstechnik erreicht hat, viel zu eng gezogen, um eine wesentliche praktische Bedeutung erlangen zu können.

Die Verordnung unterläßt es diejenigen Punkte gesetzlich zu regeln, die bisher auf der unsichersten Grundlage beruhen. Zunächst: Beseitigung des § 152, II der Gewerbeordnung. Was sich daraus ergibt, schildert treffend der damalige preußische Justizminister Dr. Hugo Heinemann in einem Referat in der Hauptversammlung der Gesellschaft für soziale Reform am 29. Januar 1919†): „Jeder Arbeitgeber oder Arbeiter, der zurzeit des Abschlusses des Tarifvertrages noch nicht Mitglied seines tarifgebundenen Vereins war, sondern es erst später geworden ist, kann sich der Verpflichtung, den Tarifvertrag innezuhalten, jederzeit dadurch entziehen, daß er aus seinem Verein austritt. Denn tarifgebunden sind nach der Verordnung nur

a) diejenigen, die Mitglieder der vertragsschließenden Vereinigungen sind, welche Voraussetzung nicht vorliegt, da ja der Arbeitgeber oder Arbeiter aus dem Verein austreten, und

b) diejenigen, die Mitglieder bei Abschluß des Arbeitsvertrages — wohlgemerkt, nicht bei Abschluß des Tarifvertrages — gewesen sind. Auch diese Voraussetzung ist nicht gegeben, denn der betreffende Arbeitgeber oder Arbeiter ist ja gerade aus seiner Vereinigung zu dem Zweck ausgeschieden, um den tarifwidrigen Arbeitsvertrag abschließen zu können."

Neben der Klagbarkeit der Koalitionen hätte die Haftungsfrage einer Regelung bedurft. Die unbeschränkte Haftpflicht der Gewerkvereine einerseits und die mangelnde Sicherung gegen Tarifbrüche von Arbeitern, deren Organisationen tariftreu bleiben

---

*) nach Angabe des Tarifamtes.

**) Vergl. Bericht über die Verhandlungen der Gesellschaft für soziale Reform in Berlin am 29. und 30. Januar 1919, Heft 64 der Schriften der Gesellschaft für soziale Reform Seite 91, Ausführungen des Geh. Reg.-Rat Dr. Feig vom Reichsarbeitsamt.

†) Vergl. Bericht über die Verhandlungen der Gesellschaft für soziale Reform in Berlin am 29. und 30. Januar 1919, Heft 64 der Schriften der Gesellschaft für soziale Reform, Seite 72.

und daher nicht haftbar gemacht werden können, andererseits, wird bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern das Mißtrauen gegen die Tarifverträge verstärken.

Beide Fragen sind für die Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker unmittelbar nicht fühlbar, da kein Vertragsabschluß von Organisation zu Organisation vorliegt, sondern der Tarif „alle tariftreuen berufsangehörigen Gehilfen und Prinzipale" umfaßt. Dagegen spielen beide eine sehr wichtige Rolle in dem zwischen dem Prinzipalverein und dem Gehilfenverband abgeschlossenen Organisationsvertrag.

Wir kommen damit zu dem organisatorisch düstersten Kapitel der Revolutionsepoche. Der Organisationsvertrag, der der Organisation zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im deutschen Buchdruckgewerbe durch Regelung der Haftungsfrage die unentbehrliche rechtliche Sicherung gab, der den Prinzipalverein und Gehilfenverband zu tatsächlichen Trägern des Vertragsgebäudes machte, fiel der Revolution zum Opfer. Anstelle einer in jahrelanger Arbeit durchgebildeten Organisation Chaos und Trümmer! Es ist von verhängnisvollster Wichtigkeit, daß der Organisationsvertrag gekündigt wurde, ohne daß durch Umgestaltung der Tarifgemeinschaft eine Haftpflicht der Berufsverbände — die dann eine gesetzliche Verankerung hätte erfahren müssen — begründet worden wäre. Daß durch die ausgebliebene gesetzliche Regelung die Geneigtheit zum Abschluß eines Haftungsvertrages auf Seiten beider Kontrahenten recht gering geworden ist, ist im Interesse der Tarifgemeinschaft tief zu beklagen.

Die Verhältnisse, die zur Kündigung des Organisationsvertrages geführt haben, erklären sich aus den wachsenden politischen und wirtschaftlichen Gegensätzen zwischen Arbeiterschaft und Unternehmertum. Diese Gegensätze haben im Laufe des Krieges eine immer schärfere Zuspitzung erfahren. Sie bilden den Ausgangspunkt für die Lockerung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammenfassenden Organisationen. Wir müssen daher, um den Zerfall des Organisationsvertrages infolge der Revolution verstehen zu können, zurückblicken auf die Periode, in der die

Spaltung zwischen den beiden Vertragskontrahenten beginnt. Ende Januar 1918 schlossen sich die Gehilfen der meisten Berliner Druckereibetriebe einem allgemeinen parteipolitischen Streik an. Dies gab den betroffenen Firmen Anlaß zur Einreichung einer Klage bei den tariflichen Schiedsinstanzen auf „begangenen Tarifbruch in idealer Konkurrenz mit Kontraktbruch."

Nach § 7 des Organisationsvertrages entscheidet derartige Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis das Tarifamt, und zwar für die Mitglieder der Vereine rechtsverbindlich. Das gefällte Urteil lautete: „Die beklagten Gehilfen haben mit der gemeinsamen Arbeitsniederlegung sich des Kontraktbruchs schuldig gemacht." In der Begründung folgert das Tarifamt mit Recht, daß ein Verlassen der Stellung ohne Einhaltung der Kündigungspflicht einen Kontraktbruch bedeutet, auch wenn diese Entfernung nur eine vorübergehende Arbeitseinstellung zum Ziele hat, oder auf parteipolitische Gründe zurückzuführen ist. Gestützt auf § 5 Abs. 4 des Organisationsvertrages forderten nun die Berliner Firmen durch den Prinzipalverein Zahlung einer Schadenersatzsumme vom Gehilfenverband. Dieser bestritt jede Haftpflicht unter Hinweis darauf, daß es sich um Vorgänge handelte, die ebensowenig mit gewerkschaftlichen Bestrebungen wie mit beruflichen Fragen in Verbindung zu bringen wären und die sich in Wirklichkeit teils ohne Kenntnis, unbedingt aber ohne jede Zustimmung der Organisationsleitung abspielten. Gleichzeitig wurde, da die Voraussetzungen unter denen der Organisationsvertrag zustande kam, als nicht vorliegend anerkannt wurden, die Zahlung einer Entschädigungssumme abgelehnt. Der Prinzipalverein drohte darauf mit einer Feststellungsklage über die Anwendbarkeit des Organisationsvertrages auf politische Streikbewegungen.

Der Ausgang eines derartigen Rechtsstreits konnte nicht zweifelhaft sein; nach dem Wortlaut des § 5: „stehen beide Vereine für die Erfüllung der nach diesem Vertrag und nach dem Tarif ihren Mitgliedern obliegenden Verbindlichkeiten selbstschuldnerisch ein, soweit dies im Einzelfall von dem Verein gefordert wird, dem der Geschädigte angehört. Der Verein, dem der Schädiger angehört, haftet dem Geschädigten für Ersatz des ihm entstandenen Schadens insoweit, als sein beteiligtes Mitglied gesetzlich dazu verpflichtet ist." Die Frage, ob bei Abschluß des Organisationsvertrages der Parteiwille dahin ging, die Haftpflicht

auf derartige Fälle auszudehnen, ist zu bejahen; denn gerade der Tatbestand ist für den Unternehmer allein von Interesse, wo bei Tarifbruch der Mitglieder der Verein, dem die Schädiger angehören, t a r i f t r e u bleibt. Gerade für diesen Fall sollte der Organisationsvertrag eine Sicherung durch Haftpflicht der gegnerischen Organisation schaffen. Welchen Motiven der Streik entspringt, ist hierbei völlig belanglos.

Weitere langwierige Verhandlungen zwischen Prinzipalverein und Gehilfenverband führten zu keinem Ergebnis; dennoch war man in voller Würdigung der Bedeutung des Organisationsvertrages auf beiden Seiten bemüht, den Konflikt aus dem Wege zu schaffen, um die rechtliche Bindung zwischen beiden Organisationen zu erhalten.

So lagen die Dinge bei Ausbruch der Revolution. Lohnkämpfe vertieften innerhalb weniger Wochen den Riß zwischen beiden Vertragskontrahenten derart, daß die Einsicht für organisatorische Notwendigkeiten durch rücksichtslos-einseitige Interessenpolitik verdrängt wurde.

Der äußere Anstoß zur Kündigung des Organisationsvertrages wurde von der Gauvorsteher-Konferenz des Gehilfenverbandes Anfang Dezember 1918 gegeben. Das Ergebnis dieser Tagung war die nachstehende Entschließung, die dem Prinzipalverein sogleich übersandt wurde.

„Der zwischen dem Verbande der Deutschen Buchdrucker und dem Deutschen Buchdruckerverein abgeschlossene Organisationsvertrag erlischt am 31. Dezember 1918. Eine Verlängerung über den genannten Termin hinaus oder eine Erneuerung in der bisherigen oder abgeänderten Form wird zurzeit nicht beabsichtigt.

Auch ohne Vorhandensein besonderer Abmachungen ist die Gehilfenschaft an der Aufrechterhaltung angemessener Druckpreise interessiert. Die Konferenz erklärt darum die Bereitwilligkeit des Verbandes, zur Erhaltung gesunder gewerblicher Verhältnisse gegen Preisschleuderer in Gemeinschaft mit den Prinzipalen von Fall zu Fall bis auf weiteres vorzugehen."

Der Prinzipalverein erklärte sich nach Lage der Sache mit der Kündigung einverstanden und so fand der Organisationsvertrag, der bisher von Jahr zu Jahr verlängert worden war, mit dem 31. Dezember 1918 sein Ende. Die erzieherischen Wirkungen des Vertrages gegenüber Kontraktbrüchen hören damit auf, vor allem

aber ist dem gemeinsamen wirtschaftlichen Vorgehen beider Kontrahenten gegen Schleuderer im Gewerbe die zwingende rechtliche Grundlage entzogen. Die Tarifgemeinschaft entbehrt also zurzeit des Rückhalts, den der Vertragsabschluß zwischen großen, kapitalkräftigen Organisationen gewährt. Auf welchem Wege eine Umgestaltung der Tarifgemeinschaft zu Erlangung dieses Zieles angestrebt werden kann, soll später gezeigt werden.

Nachdem einmal durch die Lösung des Organisationsvertrages die Möglichkeit, die gemeinschaftlichen Arbeitsbeziehungen zu lockern, in die Bewußtseinssphäre radikalgesinnter Arbeitermassen getreten war, konnte die Krisis für den Fortbestand der Tarifgemeinschaft nicht ausbleiben.

Symptomatisch für den Beginn der Organisationskrisis und für das drohende Chaos auf gewerblichem Gebiet ist die Tatsache, daß die Organe der Gemeinschaft zunächst ihre Funktionen noch automatisch fortführten, dann aber nicht mehr die Kraft fanden, die Ziele des Ganzen zur Durchführung zu bringen. Für den Sozialpolitiker, der die Gründung und Festigung des gewerblichen Friedens im Deutschen Buchdruckgewerbe während einer 45jährigen Entwickelung verfolgt, ist es eine bittere Aufgabe feststellen zu müssen: die aus freier Wahl der Tarifparteien hervorgegangenen gemeinsamen Verfassungsorgane des Buchdruckgewerbes haben in der revolutionären Übergangszeit versagt. Es ist ihnen nicht gelungen, den höchsten Sinn jeder bewußten Organisation, die Einheit, aufrecht zu erhalten. Nur ein entschlossener Wille konnte diese Einheit behaupten.

Es wäre falsch, aus dem Scheitern der Einigungsverhandlungen zu schließen, daß durch die Revolution eine qualitative Änderung der Gegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eingetreten sei. Tatsächlich beweist die Unmöglichkeit des gegenseitigen Interessenausgleichs nur den Höhepunkt einer während und infolge des Krieges eingetretenen Entwickelung. Schon in der Tarifausschußsitzung vom 2. bis 4. Juli 1918 war die Atmosphäre derart elektrisch gespannt, daß eine Entladung unvermeidlich schien. In langdauernden Kommissionsberatungen wurde eine Annäherung beider Parteien versucht. Mehr als einmal

tauchte hierbei, teils versteckt, teils offen die Drohung auf, die Regelung und Entscheidung der Differenzen einem außenstehenden Schiedsgericht zu übertragen. Daß diese Gefahr tatsächlich ernstlich bestand und ihre Bedeutung auch die Arbeitnehmerseite gewürdigt hatte, erhellt aus den Worten eines Gehilfenvertreters bei der schließlichen Annahme eines Vermittelungsvorschlages, Worten, die die ganze gewerbliche Lage schlagartig beleuchten, andererseits aber zeigen, wie tief der Gedanke der Tarifgemeinschaft eingewurzelt ist: „Ich bekunde hiermit, daß die Liebe zur Tarifgemeinschaft, die Liebe zum Gewerbe, wie es in seiner Eigenart sich in Deutschland zum zweitenmal nicht mehr findet, zu dem ausgereiften Gebilde der Tarifgemeinschaft, wie wir es geschaffen haben, und wie wir es weiter entwickeln wollen zu immer größerer Höhe, daß diese Zuneigung, diese Treue zur Tarifgemeinschaft es gewesen ist, die uns bewogen hat, auf die Inanspruchnahme von Kreisen zu verzichten, die mit unserem Gewerbe letzten Endes nichts zu tun haben."

Leider konnte in der Übergangszeit das hier so trefflich gekennzeichnete Solidaritätsgefühl die verschärften sozialen Gegensätze nicht mehr überwinden. — In den Sitzungen des Tarifausschusses vom 19. Dezember 1918 und 14. bis 19. Mai 1919 kamen keine tarifgültigen Beschlüsse innerhalb der gemeinsamen Berufsvertretung des Gewerbes zustande; eine außenstehende Reichsbehörde mußte eingreifen.

Die Vorgänge, die zu der Tagung vom 19. Dezember 1918 geführt haben, sind in einer Denkschrift des Tarifamts niedergelegt. Allerdings finden darin die tieferen Ursachen entsprechend dem neutralen Charakter der obersten Tarifinstanz keine Würdigung. Der Bericht beschränkt sich auf eine Schilderung des Herganges der Ereignisse. Ein Funke von dem Geist, der in den Vollversammlungen der Arbeiterräte Groß-Berlins herrschte*) und sich über alle gewerblichen und gewerkschaftlichen Traditionen hinwegsetzte, hatte auch in den Reihen der sonst mustergültig disziplinierten Buchdruckergehilfen Feuer gefangen; trotz der am 1. Dezember wirksam gewordenen Teuerungszulagen von rund 15 v. H. des Friedenslohnes und der erreichten Arbeitszeitverkürzung machte sich in Berliner Gehilfenkreisen das Bestreben

*) Vergl. „Vorwärts" vom 18. Januar 1919. Bericht über die Vollversammlung der Arbeiterräte Groß-Berlins.

geltend, eine weitere wesentliche Lohnerhöhung durchzusetzen. Den äußeren Anlaß bot der Hilfsarbeiterstreik in den Zeitungsgroßbetrieben Ende November. Die Gauvorsteherkonferenz des V. d. D. B. beschloß Anfang Dezember sofort Tarifverhandlungen zwecks Steigerung der Teuerungszulagen einzuleiten. — In einer Sitzung des Buchdruckerrats vom 16. Dezember wurden entsprechende Anträge von den Gehilfenvertretern gestellt, jedoch von Arbeitgeberseite Verhandlungen hierüber abgelehnt, da die Zuständigkeit des Buchdruckerrats in dieser Frage bestritten wurde. So berief das Tarifamt den Tarifausschuß für den 19. Dezember nach Berlin zusammen. Infolge der unzulässig kurzen Einberufungsfrist und anderer formaler Einwände fehlten bei dieser Sitzung die Abgeordneten des D. B. V. und 7 Prinzipalkreisvertreter, so daß der Tarifausschuß gemäß § 2 der Geschäftsordnung, nach der mindestens 8 Mitglieder von jeder Partei anwesend sein müssen, beschlußunfähig war. Nach erfolgter Einigung, die allerdings außerhalb des Tarifausschusses erzielt wurde, wandte man sich daher an das Demobilmachungsamt, um den Abmachungen dieselbe „Kraft zu geben, als wenn es sich bei diesen Vereinbarungen um einen ordnungsgemäß zustande gekommenen Beschluß des Tarifausschusses der Deutschen Buchdrucker handelte"*). So kam am 21. Dezember 1918 die „Anordnung betr. Löhne im Buchdruckgewerbe" des Reichsamts für die wirtschaftliche Demobilmachung zustande. Nach Anhörung der Parteien legte die Behörde diejenigen Sätze gesetzlich fest, die das Rumpfparlament der Buchdrucker vorgeschlagen hatte.

Daß durch eine spätere Einberufung des Tarifausschusses die Entscheidung des Demobilmachungsamtes hätte vermieden werden können, ist zweifellos; dennoch muß angesichts der drohenden Einmischung örtlicher Arbeiter- und Soldatenräte der Entschluß der anwesenden 5 Arbeitgeber, der Vereinbarung zuzustimmen, aus taktischen Gründen verständlich erscheinen.

Die erzwungene Lohnsteigerung im Dezember bedeutet den Auftakt zu einer Periode tariflicher Vertragspolitik, die immer mehr die Formen einseitiger Diktatur auf Arbeitnehmerseite annimmt. Das Bestreben des Tarifausschusses, durch nachträgliche

*) Text der „Anordnung betr. Löhne im Buchdruckgewerbe" vom 21. Dezember 1918, veröffentlicht im Reichsanzeiger vom 23. Dezember 1918, Nr. 302.

Anerkennung der Beschlüsse des Rumpfparlamentes die Anordnung des Demobilmachungsamtes vom 21. Dezember 1918 auf tariflichen Boden zurückzuführen, konnte die angedeutete Entwickelung nicht aufhalten. Der vom Terror der Straße beeinflußten radikalen Arbeiterschaft, die in weniger disziplinierten Gewerkschaften eine gewerbliche Erpresserpolitik beim Abschluß von Tarifverträgen durchzusetzen wußte, gelang es, durch Agitation auch Unzufriedenheit und Kampfeslust in die Reihen der Buchdruckergehilfen hineinzutragen.

Den Auftakt bildete eine zwar temperamentvolle, aber wenig objektive Kritik der Tarifgemeinschaft. Kennzeichnend für die Auffassung und Stimmung in vielen Arbeitnehmerkreisen sind Aufsätze freiwilliger Mitarbeiter des „Korrespondent" im Mai 1919. Es heißt da: „Unser Selbsterhaltungstrieb zwingt uns dazu, aus der dumpfen Sackgasse der Tarifgemeinschaft herauszugehen und eine Straße zu beschreiten, die uns mehr Luft und Sonne gewährt. Wie dem auch sei, in diesem Tempo des Landsturms aus Krähwinkel kann unsere Lohnpolitik nicht weiter gehen. Not bricht Eisen! Kommen wir nicht durch die Tarifgemeinschaft zu dem was uns not tut, dann, wenn es sein muß, über sie hinweg!"

Und an anderer Stelle: „Ist es nicht möglich, die Tarifgemeinschaft so zu gestalten, daß die Gehilfenschaft auskömmliche Löhne hat, dann ist es hohe Zeit, neue Wege einzuschlagen, die uns aus dem Sumpf herausbringen. Will die Prinzipalität auch weiterhin die Tarifgemeinschaft einseitig für ihre Zwecke ausnutzen, dann ist es gerechtfertigt, was in der vollzählig besuchten letzten Versammlung unseres Ortsvereins unter starkem Beifall gefordert wurde: Hinweg mit solcher Tarifgemeinschaft!"

Und endlich: „Nicht mehr wie bisher wollen wir Sklaven sein, die für ihren Herrn frohnen; nicht mehr wollen wir unfrei durchs Leben gehen, nur darauf bedacht, unsere Gedanken zu hüten, damit nicht unser „Herr" uns auf die Straße setze und uns, wie unsere Lieben, dem Mangel preisgebe; nicht mehr wollen wir die Faust in der Tasche ballen, wenn man von uns Opfer unserer Gesundheit, unserer Menschenwürde fordert; nicht mehr wollen wir den Launen unserer Vorgesetzten ausgesetzt sein." (Vergleiche Korrespondent Nr. 50, Artikel: „Die nächsten Ziele.")

Diese Proben mögen genügen. Nur zu willig folgten Tausende von Gehilfen derartigen Verhetzungen. Über die zentralen Organe

der Tarifgemeinschaft hinweg wurden durch örtliche Arbeitsunterbrechungen und Streike die wirtschaftlichen „Errungenschaften der Revolution" ausgewertet und die Lohnschraube trotz aller tariflichen Vereinbarungen in ständiger Bewegung gehalten.

In Leipzig wählten die Gehilfen Kommissionen zu Verhandlungen mit den Prinzipalen unter Ausschaltung der Tariforgane; in Hannover wurden Versammlungen zwecks örtlichen Vorgehens einberufen ohne Hinzuziehung oder Einverständnis des Vorstandes. In Mannheim drohte man bei nicht befriedigendem Ausgang der Tarifverhandlungen mit örtlichen Gegenmaßnahmen (Mai 1919). In Berlin, dann in Elberfeld, Danzig, Magdeburg, in Kiel, Augsburg, Kattowitz, Liegnitz, Chemnitz, Rostock, Königsberg, Essen und Frankfurt a. M. — um nur die wichtigsten Druckorte zu nennen —, kam es zu örtlichen Lohnsteigerungen, die teils durch Verhandlungen nichttariflicher Arbeitervertretungen, teils durch Arbeitseinstellungen erzwungen wurden. Angesichts dieser offenkundigen Tarifbrüche von Arbeitnehmerseite zeigte sich die Buchdruckergewerkschaft machtlos. Schärfste Verurteilung der Streike durch die Verbandsleitung und das Verbandsorgan, verbunden mit Entziehung der Streikunterstützung, konnten die immer wieder geschürten lokalen Bewegungen nicht wirksam unterdrücken.

Die gewerbliche Situation war ungeheuer ernst; ohne Übertreibung kann gesagt werden: Die Tarifgemeinschaft drohte unter den Einflüssen radikaler Streikhetzer von der Höhe ihrer Bedeutung als Instrument praktischer, gewerblicher Organisationspolitik zu rein theoretischer Bedeutungslosigkeit herabzusinken, um eines Tages auch formal zusammenzubrechen.

Dieser Schwierigkeiten konnte der Tarifausschuß auf seiner Tagung im Mai 1919 nicht Herr werden; die Gegensätze waren unüberbrückbar. Als Symptom für den Stand der Dinge sei erwähnt, daß der Präsident der Tarifgemeinschaft, Geh. Kommerzienrat G. W. Büxenstein, sein Amt und die ihm in 40jähriger Tätigkeit ans Herz gewachsene führende Stellung in der Tarifgemeinschaft, als deren Schöpfer er vielfach bezeichnet wird, der Erkenntnis eines unvermeidlichen Zusammenbruchs zum Opfer brachte.

Nach dreitägigen ergebnislosen Verhandlungen, deren wesentlicher Gegenstand die Lohnfrage war, mußte das Reichsarbeitsamt als Vermittlungsstelle angerufen werden, um eine Ver-

ständigung herbeizuführen. Auch dieser Versuch scheiterte und so wurde die Schlichtung des Streitfalles einem außerhalb des Gewerbes gebildeten Schiedsgericht überwiesen.

Das Schiedsgericht wurde vom Reichsarbeitsministerium für diesen Fall besonders errichtet, in Anlehnung an die Verordnung vom 23. Dezember 1918 über Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten. Entgegen § 15 Abs. 5 des Gesetzes wurden jedoch weder auf Arbeitgeber- noch auf Arbeitnehmerseite Berufsangehörige zugezogen; vielmehr bestand der Ausschuß aus je drei berufsfremden Unternehmern und Gewerkschaftssekretären, unter Vorsitz eines juristischen Beamten des Reichsarbeitsministeriums als unparteiischen Obmann. Dem Spruch des Schiedsgerichts unterwarfen sich beide Parteien innerhalb der gesetzten Frist.

So sind zum erstenmal seit Bestehen der Tarifgemeinschaft, also seit 23 Jahren, die Arbeitsbedingungen im Buchdruckgewerbe nicht nur durch eine außerhalb des Berufes stehende Behörde, sondern durch Personen festgesetzt worden, die mangels der notwendigen beruflichen Voraussetzungen zu einer wissenschaftlich und praktisch einwandfreien Beurteilung der gewerblichen Verhältnisse gar nicht in der Lage sein konnten. Damit ist der Grundsatz der Selbstverwaltung durchbrochen und der wirtschaftliche Zweck der Organisation hinfällig.

Es wäre falsch zu glauben, daß die Revolution in der Gemeinschaft der Buchdrucker nur als auflösende Macht in die Erscheinung getreten ist. Tatsächlich haben sich in der Revolutionsperiode neue Organe gebildet, teils innerhalb der Tarifgemeinschaft, teils innerhalb der Allgemeinheit auf gesetzlicher Grundlage.

Es spricht für das praktische Organisationsverständnis der Tarifparteien, daß sie in den ersten Novemberwochen, als sich die gewerbliche Situation von Tag zu Tag mehr zuspitzte, ein Zentralorgan mit weitgehenden, nahezu diktatorischen Befugnissen geschaffen haben, den Buchdruckerrat. Damit wurde die „grundlegende Organisationsforderung, daß die Einheit entsprechend der Not der Zeit gesteigert werden muß"*), erfüllt.

*) Vergl. Plenge, 3 Vorlesungen über allgem. Organisationslehre, S. 60.

Der Buchdruckerrat war seiner Entstehung und Mitgliedzahl nach ein verkleinerter Tarifausschuß, gewissermaßen ein kontinuierlich tagendes Vollzugskomitee der gesetzgebenden Körperschaft. Er bestand aus fünf Prinzipalen, fünf Gehilfen und einem Hilfsarbeiter, die vom Tarifausschuß gewählt wurden, und aus den Angehörigen des Tarifamtes. Seine Beschlüsse waren für sämtliche Berufsangehörige bindend. Durch die geringere Mitgliederzahl war ihm eine größere Beweglichkeit gegeben, als dem schwerfällig funktionierenden Tarifausschuß. Nach der konstituierenden Verfügung des Tarifamtes hatte der Buchdruckerrat die Aufgabe, alle Fragen, die sich für die Tarifgemeinschaft aus der Übergangswirtschaft ergaben, entscheidend zu regeln. Damit war von vornherein der vorübergehende Charakter dieses aus der Not der Zeit geborenen neuen Organs festgestellt. Der Buchdruckerrat hat viermal getagt und hierbei Beschlüsse von entscheidender Wichtigkeit gefaßt, die in erster Linie eine Balanzierung des Arbeitsmarktes (durch zwangsweise Einstellung von Heeresentlassenen, vergl. Abschnitt III) und die Wiederinkraftsetzung der tariflichen Bestimmungen (durch Aufhebung der während des Krieges eingeführten Ausnahmen) herbeiführten. Zweifellos hat seine Tätigkeit dem Gewerbe über die schwierigste Zeit der Übergangswirtschaft erfolgreich hinweggeholfen.

Andererseits hat es nicht an Anfeindungen gefehlt, die einmal grundsätzlich der Institution als einer tariffremden Einrichtung, zweitens aber der Zusammensetzung derselben galten. Es wurde behauptet, daß durch die besonders starke Vertretung Berlins die Interessen der großen Zeitungsbetriebe in einseitiger Weise bei der Beschlußfassung berücksichtigt worden wären.

Diese Mißstimmungen wurden der äußere Anlaß zu der Aufhebung des Buchdruckerrats am 1. April 1919. Tatsächlich war die schwerste Krisis zu diesem Zeitpunkt für das Gewerbe überwunden. Damit entfiel die Notwendigkeit, die gesetzgebende Gewalt in die Hände eines aus wenigen Mitgliedern bestehenden Zentralorgans zu legen. Der Tarifausschuß trat wieder in seine Rechte.

Neben dieser tariflichen Neubildung hat die Revolution auf der Grundlage allgemeiner Betriebspraxis ein Organ geschaffen, das bei der Regelung gewerblicher Fragen, insbesondere bei Abschlüssen von Tarifverträgen entscheidend mitwirken soll und

daher die Organisation der Buchdruckergemeinschaft wesentlich beeinflussen muß: den Betriebsrat.

Die wirtschaftliche Betriebsvertretung der Arbeitnehmer und die „gesetzliche Verankerung des wirtschaftlichen Rätesystems" ist zu einem der in Theorie und Praxis am heftigsten umstrittenen Gegenwartsprobleme geworden. Ehe wir die Folgerungen untersuchen, die das Buchdruckgewerbe aus diesem Gedankenkreis gezogen hat, gehen wir den wissenschaftlichen und geschichtlichen Voraussetzungen auf den Grund.

Die Bestrebungen, dem Arbeitnehmer ein wirtschaftliches Mitbestimmungsrecht zu sichern, gehen nach zwei Seiten: einmal wird eine politische Einflußnahme der Arbeiterschaft durch eine gesetzliche Vertretung in Arbeitskammern oder Arbeiterkammern erstrebt, zweitens wird eine gesetzlich begründete Anerkennung der Arbeiterausschüsse zwecks Beteiligung an der Regelung der Arbeits- und Produktionsverhältnisse in den Betrieben gefordert. Daß der Staat, der für alle übrigen Interessen Vertretungen geschaffen hat — wie Handelskammern, Handwerkskammern, Landwirtschaftskammern —, auch den Arbeitern eine berufsständige Vertretung geben muß, erscheint naheliegend. Auch die Bildung von Arbeiterverwaltungsorganen innerhalb der einzelnen Unternehmungen wird grundsätzlich als notwendig erkannt. Ausschlaggebend für die Beurteilung wird dagegen in jedem Falle der Umfang der gewährten, bezw. durch Gesetz festgelegten Kompetenzen sein.

Vor dem Kriege vertrat die wissenschaftliche Kritik im allgemeinen den Standpunkt, daß die Errichtung von Arbeitskammern auf paritätischer Grundlage mit der Aufgabe, Übelstände in der Arbeiterfrage aufzudecken und den sozialen Frieden zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu fördern, eine gebieterische Notwendigkeit sei, und daß ebenso den Betriebsarbeiterausschüssen das Recht zustehen müsse, in allen das Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen die Betriebsleitung beratend zu unterstützen. Die Geschichte gesetzlicher Arbeitervertretungen beginnt in Deutschland mit Entwürfen der sozialdemokratischen Partei in den Jahren 1885, 1890, in denen paritätische Arbeitskammern gefordert wurden. Trotz der späteren Anregungen von sozialistischer Seite, reine Arbeiterkammern zu schaffen, entschied sich die Reichsregierung in einem 1908 dem Reichstag vorgelegten

Entwurf für Arbeitskammern. Die Tätigkeit der Vertretungsorgane sollte rein beratender Natur sein und sich auf alle Gebiete der Arbeiterfürsorge erstrecken. Beide Gesetzentwürfe, wie auch ein dritter im Jahre 1910 scheiterten. Die Materie wurde seitdem von der Regierung nicht mehr aufgenommen.

Arbeiterausschüsse in den Betrieben wurden bis zum Kriege zwar nicht gesetzlich obligatorisch gefordert, dagegen durch die Bestimmungen der Gewerbeordnung § 34 d II über Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Festsetzung der Arbeitsordnung begünstigt. Der Krieg brachte zunächst mit dem Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst vom 5. Dezember 1916 die rechtliche Verpflichtung, Arbeiterausschüsse in allen Hilfsdienstbetrieben von mindestens 50 Arbeitern zu errichten. Die Verordnung vom 23. Dezember 1918 zwingt weitergehend zur Bildung von Arbeiter- und Angestellten-Ausschüssen in allen Betrieben von mindestens 20 Arbeitern bezw. Angestellten. Aufgaben dieser Vertretungen sind: Wahrung der wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer, Kontrolle über die sachgemäße Durchführung der Tarifverträge, Mitwirkung bei Regelung der Lohn- und sonstigen Arbeits-Bedingungen in tariflosen Gewerben, Förderung des Einvernehmens mit dem Arbeitgeber, Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren.

Bis zu diesem Entwickelungsstadium ist eine gewisse organische Ausgestaltung der schon vor dem Kriege herschenden Tendenzen unverkennbar. In ein völlig neues Fahrwasser geraten Theorie und Gesetzgebung durch die revolutionären Einflüsse aus dem russischen politischen Rätesystem. Das Prinzip des Zentral-Vollzugs-Komités der Arbeiter-, Soldaten- und Bauernräte: „die zentrale Gewalt gehört den Räten", gipfelt wirtschaftlich in dem von der konstituierenden Versammlung der russischen Republik bestätigten Gesetz „von der Einsetzung einer Arbeiterkontrolle über die Unternehmungen und von der Errichtung eines obersten Rates für Volkswirtschaft zwecks Sicherung der Gewalt der Arbeitenden über die Ausbeuter"*). Dieses in deutschen radikalen Arbeiterkreisen lebhaft aufgenommene Programm wirkte auf die gemäßigten sozialistischen Reformbestrebungen der Deutschen Reichsregierung, die von den geschichtlichen Voraus-

*) Vergl. „Deklaration der Rechte des arbeitenden und ausgebeuteten Volkes." Abgedruckt in den Süddeutschen Monatsheften, Januar 1919, S. 270.

setzungen der Arbeiterkammern ausgingen, ein, und brachte den Artikel 165 der Reichsverfassung vom 11. August 1919 und den hierauf bezogenen zweiten Betriebsrätegesetzentwurf hervor. Beide stellen das Problem auf eine völlig neue rechtliche Grundlage, deren Unterscheidung von dem bisherigen in zwei wesentlichen Merkmalen zu suchen ist: Erstens in der Verbindung der Betriebsausschüsse mit dem politischen Aufbau der Arbeiterräte; zweitens in dem Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer „bei der gesamten wirtschaftlichen Entwickelung der produktiven Kräfte."

Wie fügt sich nun die Buchdruckertarifgemeinschaft dieser Gesamtentwickelung ein? Der Tarif von 1911 begründete die Anerkennung und den Schutz tariflicher Vertrauensmänner (vergl. Einleitung). Diese waren Vertreter ihrer Kollegen in tariflichen Dingen dem Prinzipal gegenüber, konnten jedoch auch die Erfüllung nicht tariflicher Wünsche der Arbeiter beim Unternehmer anregen. Sie übten also im wesentlichen diejenigen Funktionen aus, die die Verordnung vom 23. Dezember 1918 für die Arbeiterausschüsse vorschreibt. Tatsächlich wurde die tarifliche Einrichtung der Vertrauensmänner sowohl bei der Handhabung des Hilfsdienstgesetzes als auch bei der Einführung der letztgenannten Verordnung beibehalten.

Praktisch gestaltete sich der Übergang so, daß die tariflichen Vertrauensmänner fast ausnahmslos in die neuen Ausschüsse gewählt wurden und hier ihre tariflichen und gesetzlichen Rechte nur unter anderm Titel ausübten. Ein Zwang zur Errichtung der Arbeiterausschüsse bestand nach § 12 der Verordnung vom 23. Dezember: Hiernach kann die Wahl einer neuen Vertretung nur dann unterbleiben, wenn ein allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag bereits ein anderes Organ geschaffen hat. Diese Voraussetzung ist hier nicht erfüllt.

Andererseits ist das zähe Festhalten an der Institution der Vertrauensmänner bemerkenswert. Sachlich erfüllen die Arbeiterausschüsse denselben Zweck.

Im Zusammenhang mit der Erörterung der Gesetzentwürfe über Betriebsräte machte sich in der Buchdruckergewerkschaft die Ansicht geltend, daß eine wesentliche Erweiterung der Kompetenzen der Arbeiterausschüsse auf tariflicher Grundlage zu fordern sei, und zwar noch vor Verabschiedung des Gesetzes.

Die Vorschläge eines Korrespondent-Mitarbeiters in Nr. 65 vom 12. Juni 1919 stellen wohl das Extremste in dieser Richtung dar:

„Aufgaben der Betriebsräte:

1. Die Betriebsräte haben innerhalb der Betriebe entscheidenden Einfluß auf Produktions-, Lohn- und Arbeitsverhältnisse auszuüben. Außerdem haben sie ihre Aufmerksamkeit auf die schleunigste Sozialisierung zu richten.

2. Auf Einspruch der Geschäftsleitung entscheidet der Arbeiterrat."

Dieses „Höchstmaß der Arbeiterforderungen" hat sich die Verbandsleitung keineswegs zu eigen gemacht. Dagegen verdichteten sich die in Kommissionsberatungen des Tarifausschusses seit Mai 1919 von den Gehilfen gegebenen Anregungen zu einem Antrag, der dem Tarifausschuß im August 1919 vorgelegt wurde.

Hierbei wird die Einrichtung der Vertrauensmänner grundsätzlich beibehalten. Für Druckereien von 5 bis 30 Gehilfen ist ein Vertrauensmann, für 30 bis 100 Gehilfen sind zwei, auf jedes überschrittene Hundert je drei Vertrauensleute vorgesehen. Wir stellen dem die Zahlen des Gesetzentwurfes gegenüber. In Betrieben von 5 bis 20 Arbeitnehmern ein Betriebsobmann, bis 50 Arbeitnehmer drei Betriebsräte, 50 bis 100 fünf, und für jedes angefangene Hundert je ein Betriebsrat mehr. Über das Wahlalter enthält der Buchdruckerantrag keine Bestimmungen; als Wahlsystem wird die Mehrheitswahl gefordert. Nach § 13 des Gesetzentwurfs beginnt das aktive Wahlrecht mit 18, das passive mit 20 Jahren. Als Verfahren wird die Verhältniswahl vorgeschrieben. Die Mandatsdauer der tariflichen Vertrauensmänner sowohl wie die der gesetzlichen Betriebsräte beträgt ein Jahr. Die Wirkung der Kündigung des Vertrauensmannes soll bis nach dem Spruch des Schiedsgerichts, bezw. des Tarifamts, verschoben werden; § 48, 2 des Entwurfs geht weiter, indem er die Kündigung einzelner Betriebsräte von der Zustimmung des Gesamtbetriebsrats abhängig macht.

Die Rechte der Vertrauensmänner umfassen:

1. Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen,
2. Mitbestimmungsrecht bei Anordnungen aus dem Arbeitsverhältnis;

3. Förderung des Einvernehmens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern;
4. Kontrolle über Durchführung tariflicher Bestimmungen;
5. Überwachung der sanitären und Unfall-Vorschriften;
6. Einsichtnahme in die Geschäftsbücher;
7. Anrufung des Tarifschiedsgerichts bei strittigen Fragen.

Ziffer 2 bis 7 dieser Aufgaben werden auch in dem Gesetzentwurf als Wirkungskreis der Betriebsräte genannt. (§ 34,2 34,4 34,1 34,7 § 35, § 34,15). In Ziffer 7 tritt an die Stelle des Tarifschiedsgerichts allgemein der Schlichtungsausschuß oder eine vereinbarte Schiedsstelle (§ 34,5).

Dagegen fehlen in dem Antrag der Buchdruckergehilfen zum Teil die Bestimmungen, die nach dem Gesetzentwurf den Arbeitern ein Mitbestimmungsrecht bei der Produktion sichern sollen: § 34,10 begründet das Recht der Betriebsräte, an der Einführung neuer Arbeitsmethoden mitzuarbeiten; § 34,11 läßt eine beratende Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der wirtschaftlichen Gestaltung der Betriebsführung zu; § 34,12 schreibt die Entsendung zweier Mitglieder des Betriebsrats in den Aufsichtsrat von Unternehmungen vor.

Das in Ziffer 1 genannte Mitbestimmungsrecht der Vertrauensmänner bei der Einstellung und Entlassung geht über die gesetzliche Absicht erheblich hinaus, indem es ohne Beschränkung eine Mitwirkung sichern will, während § 39 bis 45 dieses Mitbestimmungsrecht nur unter gewissen Kautelen zulassen, für Entlassungen, die durch Stillegung des Betriebes oder erhebliche Betriebseinschränkungen erfolgen, jedoch ganz aufheben. Dies dürfte auch der wesentlichste Grund sein für das Bestreben der Buchdruckergehilfen, die tarifliche Festlegung der Aufgaben der Vertrauensmänner unabhängig von dem Gesetz zu regeln.

Der Antrag wurde in der Tarifsitzung im August 1919 von den Prinzipalen einstimmig abgelehnt, unter Hinweis auf die zu erwartende gesetzliche Regelung. Tatsächlich ist die Aufrechterhaltung des Vertrauensmännersystems sachlich und formell nach Inkrafttreten des Gesetzes nicht zu rechtfertigen, da für eine tarifliche Regelung im einzelnen keine Möglichkeit mehr bleibt. Allerdings wurde den Vertrauensmännern neuerdings tariflich das Recht eingeräumt, mitzuentscheiden, ob Anordnungen der Geschäftsleitung den tariflichen Bestimmungen zuwiderlaufen und

danach eine Nichtbefolgung dieser Anordnungen als Arbeitsverweigerung anzusehen ist. Jedoch auch diese Funktion der Vertrauensmänner wird durch das Recht des Betriebsrats, die Arbeitsordnung oder sonstige Dienstvorschriften für die Arbeitnehmer zu vereinbaren, praktisch wertlos.

Zur Kritik des Antrages der Buchdruckergehilfen und des Gesetzentwurfs muß auf die eingangs erwähnten Momente, die das Neuartige der vorgeschlagenen Regelung kennzeichnen, verwiesen werden:

1. Die Verbindung der Betriebsräte mit dem politischen Aufbau der gesetzlichen Arbeitervertretung,
2. das Mitbestimmungsrecht bei der Produktion.

In dem Reichsarbeiterrat werden entsprechend dem Unterbau Leute sein, die aus den Betrieben stammen, selbst Arbeiter sind und demgemäß ihrem ganzen Bildungsgang nach garnicht in der Lage sind, bei Verhandlungen mit den Unternehmern sachliche Bedenken gegenüber ihren Forderungen zu würdigen. Als berufene Vertretung für die Interessen der Arbeitnehmer erscheinen vielmehr die Gewerkschaften, deren Beamte durchaus wissenschaftlich auf derartige Fragen eingestellt sind, das Vertrauen einer mächtigen Organisation besitzen und die Stimmung der Massen beherrschen. Die Möglichkeit, daß eine staatliche Arbeiterorganisation dieselbe Bedeutung für praktische Gewerbepolitik, d. h. für die tarifliche Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen erlangen kann, wie die nach Umfang und Kapital mächtigen Gewerkschaften, muß bezweifelt werden. Ein wenig segenstiftendes Nebeneinander ist vielmehr zu befürchten. Unter dem Einfluß der erweiterten Machtbefugnisse der Betriebsräte wird die Tendenz nicht zu unterdrücken sein, anstelle von allgemeinen, durch die Gewerkschaft abgeschlossenen Reichstarifverträgen örtliche Tarifverträge zu tätigen. Daß dies gerade im Buchdruckgewerbe besonders verhängnisvoll werden kann und einen Zerfall der Tariforganisation bedeuten würde, liegt auf der Hand.

Gleich schweren Bedenken begegnet das Mitbestimmungsrecht bei der Produktion. Das Recht der Vertrauensmänner zur Einsichtnahme in die Geschäftsbücher bedeutet die Preisgabe wichtiger Betriebsgeheimnisse. Bei dem unter Umständen häufigen Wechsel der Betriebsräte können Indiskretionen vor-

kommen, die mangels einer richtigen Wertung der Bedeutung einer Bilanz den Kredit ganzer Unternehmungen zu untergraben geeignet sind. Die Betriebsräte sind ihrer Natur nach einseitige Interessenvertretungen; daher sollte auch ein Übergriff in die Interessensphäre der Gegenpartei vermieden werden.

Die Arbeitervertreter werden ohne weiteres in der Lage sein, alle das Arbeitsverhältnis betreffenden Angelegenheiten richtig zu beurteilen, ja sie werden auf diesem Gebiet dem Arbeitgeber wertvolle Anregungen aus der Fülle ihrer Sachkenntnis geben und dadurch zur Ausgleichung sozialer Gegensätze beitragen können. Dagegen werden sie gerade den kaufmännischen und technischen Fragen bei der Betriebsleitung zum überwiegenden Teil verständnislos gegenüberstehen, da sie auf diesem Gebiet weder Vorkenntnisse noch Erfahrungen besitzen.

Die Fähigkeit des Unternehmers, die Bedürfnisse des Marktes, die Konjunktur, die wirtschaftlichen Aussichten und Notwendigkeiten richtig und rechtzeitig zu erfassen, und danach Produktion und Absatz zu rationalisieren, kann nicht von noch so tüchtigen Arbeitervertretern nachgeahmt werden, denn es fehlt ihnen an den nötigen wissenschaftlichen und praktischen Voraussetzungen.

Die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Produktionsprozeß sollte aus wirtschaftlichen Gründen daher auf die Frage beschränkt bleiben, unter welchen Bedingungen produziert werden soll. Die geplante Erweiterung ihrer Kompetenzen inbezug auf die Produktionsmethode wird der Buchdruckergemeinschaft keinen Nutzen stiften, sie kann dagegen die schwersten Schädigungen für das Gewerbe zur Folge haben.

Zusammenfassend muß festgestellt werden: Die Betriebsräte können sich als neue Organe dem Gesamtaufbau der Tarifgemeinschaft nutzbringend eingliedern, wenn sich ihre Tätigkeit auf die innerhalb der Betriebe auftauchenden Fragen, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, beschränkt, ohne daß dabei die durch den Tarifvertrag im großen gegebenen Normen verletzt werden. Eine Erweiterung ihrer Befugnisse sowohl gegenüber den tariflichen Organen als auch gegenüber der Betriebsleitung müßte notwendig den Abschluß von örtlich oder nur auf den Betrieb begrenzten Tarifverträgen begünstigen und damit die Organisation der Buchdrucker der Auflösung entgegenführen.

Neben diesen, in der Praxis wirksam gewordenen organisatorischen Neuerungen für das Einzelgebiet der Einkommensverteilung — Tariforgane und Betriebsräte dienen in ihrem Endzweck der Distribution — hat die Revolution theoretisch das Organisationsproblem für den gesamten Wirtschaftsprozeß innerhalb eines Gewerbes aufgerollt. Man hat dafür das wenig bezeichnende Schlagwort: „Sozialisierung" gewählt.

Sozialisierung bedeutet zunächst, dem Einzelnen, dem „Unternehmer", die Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel entziehen und diese in die Hände der Gesamtheit legen. Für das Gewerbe heißt das zweierlei:

1. Aufhebung der auf dem verkehrswirtschaftlichen Prinzip des freien Vertrages beruhenden Arbeitsgliederung der Einzelunternehmung, d. h. Beseitigung des Unterschiedes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
2. Zusammenschluß aller Einzelwirtschaften innerhalb des Gewerbes zu einem gemeinwirtschaftlich-produzierenden Trust.

Mithin als Ganzes ein Organisationsproblem ersten Ranges!

Die Verwirklichung der erstgenannten Forderung kann erreicht werden durch die Gründung von Produktivassoziationen. Gegen diese Unternehmungsform sind folgende Einwände zu erheben: Gegenüber der zunehmenden Differenzierung der Unternehmerformen bedeutet die Vereinigung aller Tätigkeiten durch Gleichstellung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Rückbildung. Der wirtschaftliche Einfluß von Leuten, denen tieferes Verständnis ihrer Vorbildung nach abgeht, wirkt bei Großunternehmungen dieser Form ruinös. In der Praxis hat sich erwiesen, daß die Produktivassoziation wohl bei kleinem Kapital und gleichmäßigem Geschäftsgang in einem mittleren Betrieb durchführbar ist, daß aber die Versuche im großen durchweg fehlschlagen.

Bei der zweiten Forderung zur Sozialisierung, nämlich der Notwendigkeit der Vereinigung aller Einzelwirtschaften, könnte man an die von Rathenau vorgeschlagenen Selbstverwaltungskörper der Berufsverbände denken, deren Einführung zweifellos einen Schritt auf dem gewollten Wege bedeuten würde. Diese „Berufs- und Gewerbeverbände" sind Korporationen, die alle Berufsangehörigen eines Gewerbezweiges zusammenfassen und

denen der Staat bedeutende monopolistische Rechte verleiht: nämlich ausschließliche Berufsausübung, Anschluß berufsstörender Elemente, Stillsetzung unwirtschaftlicher Betriebe u. a. Die Gewerbeverbände bilden also zunächst noch nicht Monopolgesellschaften, die auf gemeinsamem Besitzstand aller Unternehmungen beruhen, sondern Kartelle mit Zunftrechten. Die Beschränkung der Gewerbefreiheit durch das ausschließliche Absatzrecht führt zur Durchbrechung der staatlich gesetzten Normen durch Außenseiter, die nach Ausschluß oder verweigerter Aufnahme die freie Konkurrenz mit allen Mitteln betreiben. Mit dem Anwachsen dieser Kreise verfällt der Berufsverband, ähnlich wie das zünftige Handwerk unter dem Einfluß fremder Warenerzeugung.

Diese Folgen würden sich im Buchdruckgewerbe bei der künstlichen Bildung eines Berufsverbandes sofort einstellen. Dem wirtschaftlichen Zusammenschluß widerstrebt die ausgesprochene Tendenz der polygraphischen Industrie zum Kleinbetrieb. Daß es sich hier um Erzeugung von Einzelware in Ausführung von Aufträgen handelt, und daher an eine Kartellierung wegen der technischen Unmöglichkeit der Druckquotenverteilung nicht zu denken ist, wurde in der Einleitung gezeigt. Das ist zugleich einer der wichtigsten Gründe, die eine Sozialisierung des Buchdruckgewerbes ausschließen. Denn wenn schon eine auf bloßer Vertragsgemeinschaft beruhende Kartellbildung in der Buchdruckerei ausgeschlossen erscheint, so wird erst recht die gemeinwirtschaftschaftliche Verschmelzung eines Gewerbes, in dem Tausende von kleinsten Betrieben sich in ihrer selbständigen Lebensform erhalten haben, als organisatorisch und technisch undurchführbar gelten müssen.

Die Meinungen darüber, welche Gewerbezweige zur Sozialisierung geeignet sind, stimmen darin überein: diejenigen Industrien, in denen sich durch Konzentration von Kapital und Betrieben unter der rechtlichen Form der Aktiengesellschaft private Monopole von Großunternehmungen, die den Markt einseitig beherrschen, gebildet haben. Voraussetzung ist, daß das Prinzip der Wirtschaftlichkeit nicht durch schnelle Anpassung an veränderte Konjunkturverhältnisse in stetem Kampf verwirklicht werden muß, sondern sich in ruhiger Entwickelung planmäßig auf verwaltungstechnischer Grundlage durchsetzen kann. Keine

dieser Bedingungen erfüllt das Buchdruckgewerbe. Wir erkannten die Unmöglichkeit wirtschaftlicher Fusionierung, demgegenüber die überragende Bedeutung des Kleinbetriebes, die sich aus der Notwendigkeit erklärt, vielseitigen individuellen Bedürfnissen des Bestellers in bezug auf Ausstattung, Größe, Qualität und künstlerische Form der Ware Rechnung zu tragen. Im Buchdruckgewerbe muß, um ein Schlagwort zu gebrauchen, mehr gewirtschaftet als verwaltet werden.

Wenn daher von berufenen Fachleuten die Frage der Sozialisierung im Buchdruckgewerbe nicht nur in Einzelheiten, sondern grundsätzlich verneint worden ist, so muß auch bei theoretischer Erfassung des Problems dieser Auffassung beigetreten werden, da die entscheidende Voraussetzung der Sozialisierung, nämlich die Lösung des Organisationsproblems einer Verschmelzung aller Betriebe zu gemeinwirtschaftlicher Produktion in der Buchdruckerei nicht zu erfüllen ist*).

*) Zum Problem der Sozialisierung: vergl. den Anhang.

Neue Organisationsziele.

Wenn auch das zuletzt entworfene, trübe Bild der revolutionären Wandlungen in der Tarifgemeinschaft noch zu lebhaft in der Erinnerung haftet, um eine übermäßig optimistische Beurteilung der Gesamtentwickelung zuzulassen, so verdient doch die Tatsache als positives Ergebnis festgehalten zu werden, daß die Tarifgemeinschaft allen Anstürmen der Konjunktur während Krieg und Revolution standgehalten hat und der Gedanke der Organisation stärker gewesen ist als alle atomisierenden Kräfte.

Diese Einsicht läßt einen einigermaßen hoffnungsfreudigen Blick in die Zukunft wagen. Es möge auf einige Momente hingewiesen werden, die für die Weiterentwickelung einer tarifvertraglichen Regelung des Arbeitsverhältnisses innerhalb des gesamten Gewerbes bedeutsam sind, und die dem aufmerksamen Beobachter zeigen, daß wiederum und trotz allem die seit Jahrzehnten in der Buchdruckergemeinschaft schlummernden organisatorischen Kräfte am Werke sind.

Die vor Kriegsausbruch hervorgetretene Verschärfung der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer infolge der Gutenbergbund-, Faktoren- und Hilfsarbeiter-Frage geht offenbar der Lösung entgegen. Ohne daß der Verband der Deutschen Buchdrucker wesentlichen Einspruch erhob, beschloß der Tarifausschuß im Oktober 1917, dem Gutenbergbund die bisher vorenthaltene stimmberechtigte Vertretung in den Tariforganen zu gewähren. Damit hat der Gutenbergbund volle Gleichberechtigung als Kontrahent in der Tarifgemeinschaft erworben.

Äußerlich noch nicht überwunden ist der Gegensatz zwischen Prinzipalverein und Gehilfenverband in der Faktorenangelegenheit. Doch sind die Faktoren seit 1. September 1918

auch durch Tarifvertrag dem Gewerbe organisch eingegliedert. Der Prinzipalverein schloß mit dem Deutschen Faktorenbund, der mit seinen 2444 Mitgliedern (Ende 1918) den weitaus größten Teil der Faktoren umfaßt, eine Vertragsgemeinschaft. Diese regelt die Aufstellung von Grundsätzen für die Anstellungs-, Arbeits- und Gehaltsverhältnisse der Faktoren und verpflichtet sie zur Mitwirkung bei der Ausbildung des Nachwuchses und bei der Durchführung des Buchdruckpreistarifs. Für die Verwaltung und Beilegung von Streitigkeiten wurden paritätische Kreisausschüsse gebildet. Der Vertrag läuft bis zum 30. September 1920. Trotz lebhaften Einspruchs des Verbandes wurde die Vertragsgemeinschaft zunächst nicht in die Tarifgemeinschaft aufgenommen, da die Arbeitgeber eine möglichste Loslösung der wirtschaftlich zwischen Prinzipalen und Gehilfen stehenden Faktoren anstrebten. Dennoch wird im Laufe der Entwickelung die Eingliederung der Faktoren in die Tarifgemeinschaft unaufhaltsam kommen, da im Hinblick auf die Erhaltung des Tarifvertrages gemeinsame Interessen und Ziele verfolgt werden und eine solche weitgehende Übereinstimmung stets zur Vereinheitlichung drängt.

Den Schlußstein am Gebäude der Tarifgemeinschaft wird die vertragliche Regelung des Arbeitsverhältnisses der Hilfsarbeiter bilden. Die Grundlage für einen Tarifvertrag wurde durch die „allgemeinen Bestimmungen über Obliegenheiten, Arbeitszeit und Entlohnung des Buchdruckerei-Hilfspersonals" geschaffen. Diese sind erstmalig 1907 zwischen dem Prinzipalverein und dem „Verband der Buch- und Steindruckerei-Hilfsarbeiter" abgeschlossen, von dem letzteren jedoch im Jahre 1911 gekündigt worden. Da eine Einigung zwischen beiden Kontrahenten nicht mehr zustande kam, vermittelte das Tarifamt mit dem Ergebnis, daß die „allgemeinen Bestimmungen" mit einigen Abänderungen nicht mehr zwischen den Vereinen, sondern von der Allgemeinheit erneuert wurden. Diese Bestimmungen sind kein eigentlicher Tarifvertrag, denn sie legen keine allgemein gültigen Normen für die Lohnsätze fest. Außer diesem, für das Reichsgebiet gültigen Vertragsverhältnis bestanden zwischen Prinzipalverein und Hilfsarbeiterverband örtliche Lohntarifverträge mit gegenseitiger Haftung in sechs bis acht Großdruckorten. Das Bestreben der Hilfsarbeiter, den Kreis der geltenden tarif-

lichen Bestimmungen zu erweitern, scheiterte zunächst an dem Widerstand der Arbeitgeber, die mit Rücksicht auf örtliche Verschiedenheiten im Arbeitsmarkt und auf Grund des häufigen Konditionswechsels eine allgemein gültige Vereinbarung ablehnten. Durch Kündigung der allgemeinen Bestimmungen und der örtlichen Tarifverträge im Sommer 1918 wußte der Hilfsarbeiterverband seinen Forderungen Nachdruck zu verleihen. Die Prinzipale erklärten sich grundsätzlich zu Verhandlungen bereit.

Den ersten praktischen Einfluß in der Tarifgemeinschaft erhielten die Hilfsarbeiter durch die Entsendung eines stimmberechtigten Vertreters in den Buchdruckerrat. Dies führte dazu, daß in den Verhandlungen des Tarifausschusses im Dezember 1918 ein Bevollmächtigter des Hilfsarbeiterverbandes mitwirkte und das Demobilmachungsamt allgemein im Reichsgebiet gültige Teuerungszulagen für Hilfsarbeiter festsetzte. Da diese Lohnsteigerung tatsächlich überall, auch an Orten, wo keine Tarife bestanden, gewährt wurde, so hatte die Praxis einen Zustand geschaffen, der einer tarifvertraglichen Abmachung entsprach. Der Prinzipalverein zog hieraus die Konsequenzen und trat in Verhandlungen mit der Organisation der Hilfsarbeiter über den Abschluß eines Reichstarifvertrages ein. Auf der Tarifausschußsitzung im August 1919 gab die Prinzipalvertretung die Erklärung ab, daß eine allgemeine Regelung der Hilfsarbeiterfrage durch Tarifvertrag unmittelbar bevorstände. Der neue Vertrag, der sich zweifellos zwecks Durchführung einer gemeinschaftlichen Organisation der Tarifgemeinschaft eingliedern wird, schafft über 30 000 Berufsangehörigen, die bisher außerhalb gestanden haben, ein geregeltes Arbeitsverhältnis.

Damit ist die Ursache zahlreicher wirtschaftlicher Kämpfe zwischen Arbeitgebern und Gehilfen beseitigt; Hilfsarbeiterstreike, die häufig Arbeitseinstellungen sämtlicher Buchdruckergehilfen nach sich zogen, werden in Zukunft zu den Ausnahmen gehören: Damit ist dem Gewerbe auf der Grundlage sozialen Friedens eine hoffnungsreiche Entwickelung gesichert.

Daß hiermit die endgültigen Ziele der Vorkämpfer einer vertraglichen Regelung des Arbeitsverhältnisses im Buchdruckgewerbe noch nicht erreicht sind, geht aus den Erklärungen eines maßgebenden Arbeitgebers in der Augustsitzung des Tarifaus-

schusses 1919 hervor. Als erstrebenswerter Gipfelpunkt wurde die Zusammenfassung aller in den graphischen Gewerben berufstätigen Personen in einer Tarifgemeinschaft bezeichnet. Es würden danach auch die Litographen und Steindrucker, die seit Sommer 1919 bereits einen eigenen Reichstarif haben, ferner auch die Buchbinder, Chemigraphen und Schriftsetzer der Tarifgemeinschaft angegliedert.

Ob ein Ausbau in diesem Umfange, insbesondere unter Zusammenfassung von Konkurrenzzweigen, wie Buchdruck und Steindruck, der polygraphischen Industrie im ganzen nutzbringend und organisatorisch überhaupt durchführbar wäre, erscheint zweifelhaft. Was dem deutschen Buchdruckgewerbe not tut, ist vielmehr eine neuzeitliche Tarifrevision, die alle während des Krieges geschaffenen Zusätze zu einem organischen Ganzen verarbeitet, und vor allem durch Abschluß des Tarifvertrages von Organisation zu Organisation den wirtschaftlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern die unentbehrliche, durch Auflösung des Organisationsvertrages zurzeit aufgegebene rechtliche Sicherung wieder verleiht.

Anhang.

Das Problem einer neuen Berufsverfassung für das Buchdruckgewerbe.

In welcher Weise die Überführung der polygraphischen Industrie in die Gemeinwirtschaft von sozialistischer Seite gedacht ist, zeigt die kritische Studie von Schäffer, dem Redakteur des Korrespondenten: „Das Problem einer neuen Berufsverfassung für das deutsche Buchdruckgewerbe."

Über diese Vorschläge ist von beiden Seiten eine heftige Polemik in der Fachpresse entbrannt. Allerdings spricht es für den gesunden Sinn der Tarifgemeinschaft in bezug auf praktische Gegenwartspolitik, daß sich der Tarifausschuß mit dem Entwurf nicht beschäftigt hat. Daß dennoch die Schrift psychologisch einen bedeutenden Einfluß ausübt, zeigt die äußere Tatsache, daß innerhalb von vier Wochen, im Juni 1919, 11 000 Exemplare des Buches verkauft worden sind. Dies zwingt dazu, sich mit den Anregungen ernsthaft auseinanderzusetzen. Wir geben zunächst den Gedankengang des Verfassers wieder, um dann den Vorschlag einer kritischen Betrachtung zu unterziehen.

Nach Schäffer sollen sämtliche Verbände des Buchdruckgewerbes unter Reichsaufsicht auf demokratischer Grundlage eine Berufsgemeinschaft bilden. Außer dem Verband der Deutschen Buchdrucker, dem Gutenbergbund, dem Faktorenbund, dem Hilfsarbeiterverband und dem Deutschen Buchdruckerverein sollen ihr möglicherweise auch die Organisationen des Buchbinder-, Chemigraphen- und Schriftgießergewerbes angehören.

Die Berufsgemeinschaft wird Eigentümerin sämtlicher sachlichen Produktionsmittel im Wege der Enteignung. Die bisherigen Berechtigten werden durch einmalige Abfindung oder Amortisation innerhalb von 20 bis 30 Jahren unter gesetzlich garantierter Haftbarkeit der Berufsgemeinschaft entschädigt. Aufgabe der gemeinsamen Organisation ist wirtschaftliche Regelung der

gesamten Produktion und des Absatzes aller Buchdruckerzeugnisse, soziale Sicherung der Existenz und Leistungsfähigkeit aller zu ihr gehörigen persönlichen Arbeitskräfte durch entsprechende Verteilung der Ertragsergebnisse. Die praktische Durchführung dieser allgemeinen Grundsätze soll ein besonderer Aufbau und eine Verwaltung nach folgenden Gesichtspunkten ermöglichen.

Träger der Organisation sind die Berufsräte und zwar Orts-, Bezirks-, Kreisberufsräte und ein Zentralberufsrat. Die Räte setzen sich zusammen aus je einem Vertreter der untergeordneten Körperschaft und der im Bereich der Berufsgemeinschaft vorhandenen Berufsvereine. Die Ortsberufsräte werden gebildet von je einem Vertreter der verschiedenen Berufsgruppen und je einem Vertreter der Berufsorganisationen. Die Kreiseinteilung der Tarifgemeinschaft wird beibehalten. Diesen engeren Berufsräten stehen erweiterte Ausschüsse und wissenschaftlich gebildete Spezialkräfte zur Seite.

Die Tätigkeit der Berufsräte besteht in der „Durchführung und Überwachung der in den allgemeinen Grundsätzen und den besonderen Ausführungsbestimmungen festgelegten Aufgaben der Berufsgemeinschaft."

Neben den Räten wird beim Zentralberufsrat ein Zentralwirtschaftsamt mit Nebenstellen in den Kreisen errichtet. Dieses Amt wird geleitet von besonders tüchtigen Fachleuten aus allen Zweigen des Buchdruckgewerbes. Ihm unterstehen außer den Nebenstellen Bestellämter und ein Zentralverrechnungsamt.

Das Zentralwirtschaftsamt hat einen weitgezogenen Aufgabenkreis. Es soll alle wirtschaftlichen, technischen und finanziellen Fragen unter einem „weitgehenden und demokratischen Mitbestimmungsrecht" aller Berufsräte als „wirtschaftstechnische Verwaltungsinstanz" leitend regeln.

Diese Grundzüge des Verwaltungsaufbaues werden ergänzt durch Personal-, Arbeits-, Lohn- und Preisordnungen, sowie Richtlinien über die behördliche Aufsicht.

Wir betrachten Möglichkeit und wirtschaftliche Folgen der Einzelheiten der vorgeschlagenen Berufsverfassung, um danach die Durchführbarkeit des Gesamtplanes beurteilen zu können.

Die finanztechnische Seite des Enteignungsverfahrens wird in dem Entwurf nur gestreift. Da die Übernahme einer Millionenanleihe durch den Staat zwecks Entschädigung der Besitzer der materiellen Produktionsmittel bei der jetzigen Finanzlage ausgeschlossen erscheint, bliebe nur die Möglichkeit, das in den Produktionsmitteln investierte Kapital von deren Eigentümern zu entleihen. Dabei würde die „gesetzliche Haftung der Berufsgemeinschaft" den Gläubigern tatsächlich keine andere Sicherheit gewähren, als das von ihnen selbst geliehene Kapital, das naturgemäß sehr bald heruntergewirtschaftet sein kann. Für Tilgungszwecke müßte die Berufsgemeinschaft jährlich einen außerordentlich hohen Prozentsatz des Gesamtkapitals aufbringen, der leicht nach den Gesetzen der Rentenrechnung ermittelt werden kann*). Wie das bei Unternehmungen, die sich erfahrungsgemäß höchstens mit 5 v. H. verzinsen, möglich sein soll, bleibt eine offene Frage. Wir folgern also: Finanztechnisch muß die Berufsverfassung scheitern, da Leihkapital mit genügender Sicherheit nicht beschafft werden kann.

Ausschlaggebend für die Beurteilung ist die Organisationsmöglichkeit. Es sind zwei Organe vorhanden, Berufsräte und Wirtschaftsamt, deren Tätigkeitsfeld gegeneinander nicht scharf abgegrenzt ist. Durch die Zusammensetzung der Berufsräte wird das demokratische Prinzip der Parität durchbrochen. Der Unternehmerstand soll zwar aufhören zu existieren, dennoch lassen sich wirtschaftliche und individuelle Gegensätze nicht beseitigen. In der Berufsgemeinschaft werden zweifellos in den Berufsräten führende Köpfe gebraucht werden, die dank ihrer Vorbildung, praktischen Erfahrungen und natürlichen Intelligenz dem Durchschnitt der Mitglieder überlegen sind. Dieser neue „Unternehmerstand" wird sich insbesondere bei der Begründung der Berufsgemeinschaft aus eben den Elementen bilden müssen, die bisher als Arbeitgeber Besitzer der Produktionsmittel waren.

Ob auf der Basis einer nicht paritätischen Zusammensetzung das Problem, geeignete Betriebsleiter zu gewinnen, gelöst werden kann, muß dahingestellt bleiben. Die gleichen Bedenken müssen bezüglich des Wirtschaftsamts geltend gemacht werden. Persön-

*) Bei 4prozentiger Verzinsung ergibt sich für eine zwanzigjährige Tilgung ein Amortisationszinssatz von 7,4 Prozent.

lichkeiten, die mit der gleichen Umsicht und Gewissenhaftigkeit die Produktion zu führen verständen, wie während des Unternehmersystems, dürften kaum gefunden werden.

Die finanzielle, technische und wirtschaftliche Leitung der Berufsgemeinschaft soll in den Händen des Wirtschaftsamts liegen. Welchen Zweck hierbei dann die Berufsräte mit einem „weitgehenden Mitbestimmungsrecht" erfüllen sollen, ist nicht recht erfindlich. Man könnte an die Tätigkeit des Aufsichtsrats einer Aktiengeselschaft und an seine Stellung zum Vorstand denken; zweifellos ist aber die Organisation der Berufsräte viel zu schwerfällig und umfangreich, um eine ähnliche Rolle spielen zu können. Zudem ist der Vorstand einer Aktiengesellschaft in der Geschäftsführung durchaus selbständig, und zwar aus guten wirtschaftlichen Gründen. Ein autoritatives Verhältnis des Zentralberufsrats gegenüber dem Wirtschaftsamt ist daher von vornherein verfehlt.

Vergleichen wir den geplanten Aufbau mit dem auf Seite 00 wiedergegebenen Organisationsschema der Tarifgemeinschaft, so erhellt, daß der Vorschlag die einfachsten Grundbegriffe der Organisationstechnik vernachlässigt hat. Dem obersten Organisationsgesetz der Gliederung*): „Für jede Aufgabe das richtige Amt, für jedes Amt der richtige Mann", wird in widersinnigster Weise entgegengehandelt. Das Vielerlei der Berufsräte ohne positive Zwecksetzung erscheint wie ein künstliches Durcheinander funktionsloser Ersatzkreisämter. Offenbar ist die gedachte Institution der Berufsräte weiter nichts als eine Konzession an die sozialistischen Forderungen auf Einführung eines Mitbestimmungsrechts bei der Produktion.

Andererseits verursachen die Berufsräte, die in den engeren Ausschüssen des Zentralrats und der Kreisräte hauptamtlich tätig sein sollen, sehr erhebliche Kosten. Damit kommen wir zu der grundlegenden Frage der Rentabilität.

Die Verwaltungskosten werden sich gegenüber der Privatwirtschaft wesentlich höher stellen. Zunächst wird das Personal keineswegs vermindert, sondern voraussichtlich erheblich vermehrt. Die bei einer unter privatwirtschaftlichen Gesichtspunkten vorgenommenen Betriebszusammenlegung zu erwartende Per-

*) Vergl. Plenge, Drei Vorlesungen über allgemeine Organisationslehre, Seite 61.

sonalbeschränkung wird hier durch das völlig überflüssige System der Berufsräte zunichte gemacht. Ferner wird jedem, gleichgültig ob eine entsprechende Stelle frei ist, ein seinen Prüfungsergebnissen entsprechendes Gehalt zugesichert und bei Arbeitsbeschränkung durch Mangel an Aufträgen eine Entschädigungspflicht der Berufsgemeinschaft gegenüber dem einzelnen für entgangenen Verdienst begründet. Die Ausgaben für Gehälter werden also sowohl im allgemeinen als im einzelnen steigen.

Eine weitere wesentliche Erhöhung der Aufwendungen tritt durch die erhebliche Belastung der Berufsgemeinschaft mit Versicherungsbeiträgen ein. Vom 60. Lebensjahre an soll jedes Mitglied pensionsberechtigt sein mit 50 v. H. des zuletzt bezogenen Wochenverdienstes. Im Krankheits- oder Invaliditätsfall will die Berufsgemeinschaft die Differenz zwischen Arbeitslohn und öffentlicher Unterstützung vergüten. Die finanzielle Tragweite derartiger Bestimmungen ist offenbar dem Urheber des Gedankens entgangen.

Alle diese Mehrausgaben gegenüber den bisherigen Produktionskosten müssen die Rentabilität des Gewerbes vernichten.

Wir verzichten darauf, hier auf die weiteren Folgen, die sich z. B. aus der willkürlichen Preisberechnungsgrundlage und aus der Umwandlung des bisherigen Arbeitsverhältnisses in ein reines Beamtenverhältnis wirtschaftlich ergeben würden, näher einzugehen. Entscheidend ist dies: Der Schäffersche Sozialisierungsvorschlag ist zunächst weder finanztechnisch noch im Hinblick auf die Wirtschaftlichkeit durchführbar. Ganz vor allem aber kann der Aufbau des ganzen Verwaltungsapparates einer ernsthaften wissenschaftlichen Kritik nicht standhalten: er bedeutet eine organisatorische Unmöglichkeit.

Lebenslauf.

Als Sohn des Fabrikdirektors Dr. jur. Hermann Goetjes und seiner Frau Johanna geb. Schulze wurde ich am 16. März 1895 zu Berlin-Schöneberg geboren und evangelisch getauft. Ich bin preußischer und sächsischer Staatsangehöriger und habe zurzeit meinen Wohnsitz in Berlin-Tempelhof. Frühjahr 1913 bestand ich die Maturitätsprüfung am Real-Gymnasium zu Berlin-Lichterfelde und bezog dann für ein Semester die Universität München. Ich unterbrach mein Studium Oktober 1913, genügte meiner Dienstpflicht und zog bei der Mobilmachung 1914 ins Feld. Bis Frühjahr 1917 nahm ich als Reserveoffizier am Feldzuge teil und wurde dann als Referent zu einer militärischen Zentralstelle in Berlin versetzt. Hier war es mir möglich, mein Studium wieder aufzunehmen und die vorliegende Dissertation vorzubereiten. Durch die Tätigkeit meines Vaters als Prinzipalsvorsitzender des Tarifamtes der Deutschen Buchdrucker stand mir ein umfangreiches statistisches Material über die Kriegsentwickelung der Buchdruckerei zur Verfügung. Im Oktober 1919 ging ich an die Westfälische Wilhelms-Universität zu Münster, um mein volkswirtschaftliches Studium abzuschließen und arbeitete dort im staatswissenschaftlichen Seminar unter Leitung von Professor Dr. Plenge bis zur Doktor-Prüfung, die ich am 12. Dezember mit der Gesamtzensur „magna cum laude" bestand. Nach dem Examen trat ich als Assistent meines Vaters in die Buch- und Zellstoffgewerbe Hugo Stinnes G. m. b. H. ein, bei der ich jetzt noch tätig bin.

Druck: W. Büxenstein Druckereigesellschaft, Berlin SW.

3 0112 115477041